

Tilburg University

De ondernemingsraden en de ontwikkeling van het medezeggenschap in de particuliere onderneming in Nederland en in België

Knaapen, Adrianus Leonardus Maria

Publication date:
1952

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Knaapen, A. L. M. (1952). *De ondernemingsraden en de ontwikkeling van het medezeggenschap in de particuliere onderneming in Nederland en in België*. [Tilburg University]. Koninklijke Van Gorcum BV.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

DE ONDERNEMINGSRADEN

EN DE ONTWIKKELING VAN HET MEDEZEGGENSCHAP IN DE
PARTICULIERE ONDERNEMING IN NEDERLAND EN IN BELGIË

A. L. M. KNAAPEN

H57 E 15

DE ONDERNEMINGSRADEN

*en de ontwikkeling van het medezeggenschap in de particuliere
onderneming in Nederland en in België*

DE ONDERNEMINGSRADEN

*en de ontwikkeling van het medezeggenschap in de particuliere
onderneming in Nederland en in België*

PROEFSCHRIFT

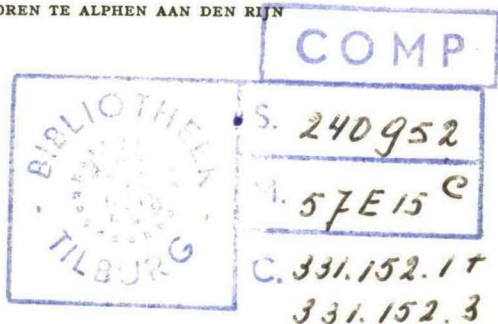
TER VERKRIJGING VAN DE GRAAD VAN DOCTOR
IN DE ECONOMISCHE WETENSCHAPPEN AAN DE
KATHOLIEKE ECONOMISCHE HOGESCHOOL TE
TILBURG OP GEZAG VAN DE RECTOR MAGNIFICUS
DR L. G. J. VERBERNE, HOOGLERAAR IN DE
POLITIEKE, ECONOMISCHE EN SOCIALE GE-
SCHIEDENIS, IN HET OPENBAAR TE VERDEDIGEN

OP DONDERDAG 21 FEBRUARI 1952,
DES NAMIDDAGS TE VIER UUR

DOOR

ADRIANUS LEONARDUS MARIA KNAAPEN

GEBOREN TE ALPHEN AAN DEN RIJN



TE ASSEN BIJ

VAN GORCUM & COMP. N.V. (G. A. HAK & DR H. J. PRAKKE)

De uitgave van dit geschrift werd mede mogelijk gemaakt door
de gewaardeerde medewerking van het Dr van Gils-fonds en
het A.R.K.W.V.-fonds.

PROMOTOR

Dr F. J. H. M. VAN DER VEN,
Hoogleraar in de Sociale Wetgeving en
de Sociale Politiek

Dédié à l'épouse persévérante

Als ik ga trachten de namen te noemen van allen aan wie ik in verband met de bewerking van dit geschrift erkentelijkheid verschuldigd ben, loop ik een gerede kans om in mijn opsomming grotelijks tekort te schieten. Velen hebben aan de voltooiing van deze studie bijgedragen. Ieder op hun eigen wijze.

De Hoogleraren en Lectoren van de Katholieke Economische Hogeschool; verschillende van hun collegae aan andere faculteiten, niet in het minst die van de Leuvense Alma Mater.

Werkers en ondernemers uit België en Nederland, die tesamen aan hun ondernemingsraden bouwen.

Allen, die mij behulpzaam zijn geweest bij het verzamelen van soms op het eerste gezicht zo geringe details.

Hen allen zeg ik oprecht dank voor hun steun. Mogen zij hun offervaardigheid en hun idealisme beloond zien door een gestadige groei van het overleg binnen de particuliere onderneming!

Een enkele uitzondering moet ik maken en de namen noemen van hen, die ik om heel bijzondere reden persoonlijk wil danken. De leiding, die ik bij de bewerking van dit proefschrift mocht ondervinden van de zijde van mijn Promotor, is van niet te onderschatten betekenis. Zijn benijdenswaardige eerbied voor het eigen inzicht en het zelfstandig oordeel van degene die zich aan hem toevertrouwt, heeft niet nagelaten een diepe indruk op mij te maken. In grote erkentelijkheid zal ik aan deze leiding blijven terugdenken.

Meer dan aan iemand anders ben ik echter dank verschuldigd aan mijn Ouders, die vrijwillig hun persoonlijk leven omwille van de toekomst van hun kinderen hebben weggecijferd.

Tilburg, 18 Juni 1951.

Ad K.

INHOUD

INLEIDING

	blz.
1 Het begrip medezeggenschap	11
2 De rechtsgrond van het medezeggenschap	13
3 Probleemstelling	14
4 Beperkingen	16

HOOFDSTUK I DE ONTWIKKELING IN NEDERLAND

1 Het denkbeeld bij ondernemers en vakverenigingen	19
2 Wettelijke regelingen van medezeggenschap in de particuliere onderneming in Nederland	26
3 De totstandkoming van de Wet op de Ondernemingsraden van 4 Mei 1950	33
4 De situatie in een aantal ondernemingen	45

HOOFDSTUK II DE ONTWIKKELING IN BELGIE

1 Het denkbeeld bij ondernemers en vakverenigingen . .	59
2 Wettelijke maatregelen inzake het overleg binnen de particuliere onderneming in België	74
3 De voorbereiding van een wettelijke regeling op de ondernemingsraden in België: de wet van 20 September 1948	79
4 De situatie in een aantal ondernemingen vóór het in werking treden van de wet	90

HOOFDSTUK III DE ONDERNEMINGSRADEN IN NEDERLAND EN IN BELGIE

1 De ondernemingsraden in België	
De wet van 1948, de eerste uitvoeringsbesluiten, de ervaring van het eerste uur en de aansluiting op de praktijk	108

2 De ondernemingsraad in Nederland	
De wet van 1950 en de band met het verleden	128
3 De verschillen in opzet en in uitwerkingsmogelijkheden tussen de Belgische en de Nederlandse regelingen . .	136
4 De levensvatbaarheid en de vooruitzichten van de ondernemingsraden in beide landen	145

GERAADPLEEGDE LITERATUUR 154

BIJLAGEN:

1 Wetsvoorstel op de Ondernemingsraden en de Afgevaardigden van het personeel, 28 Mei 1946, artikel 15	161
2 Wetsontwerp op de ondernemingsraden van 25 Juni 1946, artikel 2	163
3 Wetsontwerp houdende organisatie van de economie Hoofdstuk II - De Ondernemingsraden, artikel 16 . .	165
4 Accoord tussen het Algemeen Christelijk Vakverbond en de Federatie der Katholieke Werkgevers (Fepac) betreffende de structuurhervormingen, Brussel 3 Februari 1948	166
5 Wet van 20 September 1948, houdende organisatie van het bedrijfsleven, Sectie IV - De ondernemingsraden artikel 15	168
6 Opgave Parlementaire Bescheiden	171

INLEIDING

1 Het begrip medezeggenschap

Bij de begripsbepaling van het medezeggenschap geraakt men al dadelijk midden in de problematiek. De inhoud van het begrip geeft maar al te gemakkelijk aanleiding tot doctrinair krakeel en daardoor tot misverstand en ontgoocheling. Afgaande op het woord medezeggenschap zelf, waarin zéggenschap, moet het begrip meer inhouden dan louter-mede-praten, mede-weten en controle-achteraf. Bij medezeggenschap gaat het erom, inderdaad iets mede voor het zeggen te hebben.

Men kan ten aanzien van het medezeggenschap spreken als van een ontwikkelingsgang van het simpele recht om gekend te worden tot het recht om mede te beslissen. Het is de grote verdienste van Van den Bergh hierop gewezen te hebben.¹ En in de na 1924 verschenen literatuur vinden wij deze gedachte herhaaldelijk terug. Dijkhuis, bijvoorbeeld, wijst er met nadruk op, dat in het woord medezeggenschap immers de kern van het vraagstuk ligt. Veelal is volgens deze schrijver het medezeggenschap in de zin van advies slechts bedoeld als een tussenstadium op de weg naar het verkrijgen van een recht op mede-beslissing.² Weve, tenslotte, ziet het medezeggenschap uiteindelijk als een participatie in het bestuur, een vorm van mede-bestuur.³

Het begrip medezeggenschap is dus niet statisch doch dynamisch. Het kent verschillende gradaties, etappen. Uiteindelijk houdt het naast een recht op advies en toezicht tevens het recht van mede-beslissen in. Wij menen dus onder het recht van medezeggenschap te moeten verstaan: *het daadwerkelijke en toenemende deelhebben van de werknemers in het bestuur van het productieproces*. Een groeiend recht van mede-beslissen, dat als het ware etappengewijs verloopt van mede-beraadslagen en adviseren tot mede-beslissen en mede-besturen, eerst alleen in personeelszaken en in technisch opzicht, daarna ook commerciëel en financiëel. Dit medezeggenschap beperkt

zich dus uiteindelijk niet tot mede-bestuur ten aanzien van de strikte arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, maar het strekt zich ook uit ten aanzien van aangelegenheden, die met de arbeidsvoorwaarden in enig verband staan. De arbeidsvoorwaarden zijn immers sterk afhankelijk van de te voeren bedrijfs-economische politiek. Denken wij hier bijvoorbeeld aan de hoogte van het loon en de regelmaat van de werkgelegenheid.⁴

Wel diene men dit recht te onderscheiden van het recht op winstdeling. Winstdeling, al dan niet gericht op bezitspreiding, kan een consequentie zijn van medezeggenschap. Winstdeling moet men echter vooral niet zien als het uitgangspunt van het medezeggenschap, noch als zijn doel, maar als een mogelijk gevolg.

De ontwikkeling van de medezeggenschapsgedachte in Nederland heeft er meer dan eens toe geleid, dat men in het medezeggenschap in eerste aanleg het attriboot ziet van een groep, een geheel van ondernemingen, van een bedrijfschap.⁵ Deze ontwikkeling vindt steun in analoge ontwikkelingen in corporatistische landen, in de groeiende macht van de organisaties van vooral de werknemers en tenslotte bij degenen, die de dagelijkse leiding van de ondernemer volkomen onaangetast willen laten. Zo is men er in ons land toe gekomen, om het medezeggenschap te gaan zien als iets, dat zich in het bedrijfschap afspeelt. Terwijl men in de eigenlijke onderneming slechts het recht „om gekend te worden” wil laten gelden, een psychologisch verantwoorde uitlaatmogelijkheid.

Anderen onderscheiden het medezeggenschap naarmate het bedrijfsgewijze, dan wel ondernemingsgewijze uitgeoefend wordt.⁶ Zij kennen twee soorten van medezeggenschap. Met Janssens erkennen wij daarentegen het medezeggenschapsrecht als één, ondeelbaar recht, dat men evenwel op twee wijzen kan toepassen, bedrijfsgewijze en ondernemingsgewijze. Ook Weve ziet dat zo en hij geeft twee formaties aan, waarin in hoofdzaak deze uitoefening kan geschieden:

- 1 door de ondernemingen op te nemen in een organisatie van de gehele bedrijfstak, al of niet van corporatieve aard;
- 2 door een vorm van fabrieks- of ondernemingsraden binnen eenzelfde onderneming.

Weve geeft daarbij aan, dat bij deze uitoefening in verschillende

Als ik ga trachten de namen te noemen van allen aan wie ik in verband met de bewerking van dit geschrift erkentelijkheid verschuldigd ben, loop ik een gerede kans om in mijn opsomming grotelijks tekort te schieten. Velen hebben aan de voltooiing van deze studie bijgedragen. Ieder op hun eigen wijze.

De Hoogleraren en Lectoren van de Katholieke Economische Hogeschool; verschillende van hun collegae aan andere faculteiten, niet in het minst die van de Leuvense Alma Mater.

Werkers en ondernemers uit België en Nederland, die tesamen aan hun ondernemingsraden bouwen.

Allen, die mij behulpzaam zijn geweest bij het verzamelen van soms op het eerste gezicht zo geringe details.

Hen allen zeg ik oprecht dank voor hun steun. Mogen zij hun offervaardigheid en hun idealisme beloond zien door een gestadige groei van het overleg binnen de particuliere onderneming!

Een enkele uitzondering moet ik maken en de namen noemen van hen, die ik om heel bijzondere reden persoonlijk wil danken. De leiding, die ik bij de bewerking van dit proefschrift mocht ondervinden van de zijde van mijn Promotor, is van niet te onderschatten betekenis. Zijn benijdenswaardige eerbied voor het eigen inzicht en het zelfstandig oordeel van degene die zich aan hem toevertrouwt, heeft niet nagelaten een diepe indruk op mij te maken. In grote erkentelijkheid zal ik aan deze leiding blijven terugdenken.

Meer dan aan iemand anders ben ik echter dank verschuldigd aan mijn Ouders, die vrijwillig hun persoonlijk leven omwille van de toekomst van hun kinderen hebben weggecijferd.

Tilburg, 18 Juni 1951.

Ad K.

INHOUD

INLEIDING	blz.
1 Het begrip medezeggenschap	11
2 De rechtsgrond van het medezeggenschap	13
3 Probleemstelling	14
4 Beperkingen	16
HOOFDSTUK I DE ONTWIKKELING IN NEDERLAND	
1 Het denkbeeld bij ondernemers en vakverenigingen	19
2 Wettelijke regelingen van medezeggenschap in de particuliere onderneming in Nederland	26
3 De totstandkoming van de Wet op de Ondernemings- raden van 4 Mei 1950	33
4 De situatie in een aantal ondernemingen	45
HOOFDSTUK II DE ONTWIKKELING IN BELGIE	
1 Het denkbeeld bij ondernemers en vakverenigingen . .	59
2 Wettelijke maatregelen inzake het overleg binnen de particuliere onderneming in België	74
3 De voorbereiding van een wettelijke regeling op de ondernemingsraden in België: de wet van 20 Sep- tember 1948	79
4 De situatie in een aantal ondernemingen vóór het in werking treden van de wet	90
HOOFDSTUK III DE ONDERNEMINGSRADEN IN NEDERLAND EN IN BELGIE	
1 De ondernemingsraden in België De wet van 1948, de eerste uitvoeringsbesluiten, de ervaring van het eerste uur en de aansluiting op de praktijk	108

2	De ondernemingsraad in Nederland	
	De wet van 1950 en de band met het verleden	128
3	De verschillen in opzet en in uitwerkingsmogelijkheden tussen de Belgische en de Nederlandse regelingen . .	136
4	De levensvatbaarheid en de vooruitzichten van de ondernemingsraden in beide landen	145

GERAADPLEEGDE LITERATUUR	154
------------------------------------	-----

BIJLAGEN:

1	Wetsvoorstel op de Ondernemingsraden en de Afge- vaardigden van het personeel, 28 Mei 1946, artikel 15	161
2	Wetsontwerp op de ondernemingsraden van 25 Juni 1946, artikel 2	163
3	Wetsontwerp houdende organisatie van de economie Hoofdstuk II - De Ondernemingsraden, artikel 16 . .	165
4	Accoord tussen het Algemeen Christelijk Vakverbond en de Federatie der Katholieke Werkgevers (Fepac) betreffende de structuurhervormingen, Brussel 3 Februari 1948	166
5	Wet van 20 September 1948, houdende organisatie van het bedrijfsleven, Sectie IV - De ondernemingsraden artikel 15	168
6	Opgave Parlementaire Bescheiden	171

landen accentverschuivingen mogelijk zijn.² Principiël kan men dus niet het medezeggenschapsrecht in eerste aanleg als tot de bedrijfstak behorend gaan verklaren. Men komt dan immers in strijd met het doel, het medezeggenschap van *iedere* medewerker in het productieproces! Een louter bedrijfstaksgewijze regeling moet men dus steeds blijven zien als een stadium in de ontwikkelingsgang naar dat doel.

2 De rechtsgrond van het medezeggenschap

Zo gauw als men van medezeggenschap als van een recht gaat spreken, voegt het, voor dit recht een basis te vinden: de rechtsgrond. In de sociale politiek, zo goed als in elke politiek, dient men daarbij uit te gaan van de feitelijke gegevens, de concrete noden van de levende mens. Hoe men daarna die gegeven omstandigheden te lijf wil, is een tweede. Dán gaat inderdaad de maatschappijleer een geducht woord meespreken. In vele gevallen is het eigenlijk een kwestie van gezond verstand. Maar het gegeven laat men aanvankelijk onberoerd, tot men besluit tot handelen over te gaan. Men houde het uitgangspunt realistisch.

Staande voor de opgave, om voor het medezeggenschap een rechtsgrond aan te geven, vindt men weinig aanknopingspunten bij vroegere auteurs, die het vraagstuk gewoonlijk vanuit wijsgerig-sociologische beschouwingen benaderen. Vanuit sociaal-politiek standpunt bezien, is de rechtsgrond te vinden in het waarnemen van een tekort aan zeggenschap, een tekort dat strijdig is met de heersende rechtsopvattingen.

Stellen wij eerst de diagnose. In de kringen van het bedrijfsleven beklagt men zich over een ontstellend gemis aan belangstelling van de zijde van de individuele arbeider voor zijn werk en voor een goede samenwerking in de onderneming. Vergeet men vaak niet te veel, dat de arbeider tengevolge van de ongelijkwaardige positie waarin hij zich bevindt met wantrouwen bezielde is, als men hem over samenwerking in het productieproces spreekt? *Samenwerken* goed zal hij zeggen, maar dan ook *samenwerken*! Want is de zeggenschap over deze samenwerking niet wat eenzijdig bedeed? Veelal worden alle beslissingen, ook over zijn meer directe welzijn, zonder enig overleg met hem zelf genomen. Ziet men in de arbeider vaak

niet meer dan een verlengstuk van zijn werktuig? Indien men hem leiding geeft, beseft men dan wel voldoende, dat men geen ver-richtingen, maar een mens leidt? Wij willen, dit schrijvende, niet tekort doen aan de welgemeende pogingen in die enkele onder-nemingen, waar directie, hoger en lager leidinggevend personeel een andere houding aan de dag leggen. In het algemeen echter, schiet men schromelijk tekort, ook in ons land, ook thans nog. Ieder, die het bedrijfsleven van naderbij kent, kan dit onmogelijk loochenen.

Dit tekort kan men ook vanuit een sociaal-economisch standpunt bezien. Deze gedachte wint thans meer en meer veld. Bij het actuele streven naar verbetering van de productiviteit komt het vraagstuk van de samenwerking in de onderneming sterk op de voorgrond. Het risico van deze gang van zaken is, dat men de zaak grondig kan bederven, door bij zijn streven naar betere samenwerking in het productieproces, gewild of ongewild, aan het motief van de productieverhoging-als-alléén-winstvergroting het primaat te ver-lenen! Beide doeleinden, de erkenning van de mens in de arbeider en het bereiken van een optimale productie, zijn, ofschoon van verschillende orde, afhankelijk van elkaar. Zij gaan hand in hand!

Vanuit wijsgerig-sociologische beschouwingen kan men zich een voorstelling gaan vormen van de doeleinden, die in wijder perspec-tief met het medezeggenschap te bereiken zouden zijn. Wij volstaan hier met te wijzen op het recht van ieder mens op de ontplooiing van zijn persoon ⁷, op het recht om te beschikken over de nodige macht, om zijn verantwoordelijkheid voor het welslagen van de onderneming ook inderdaad uit te oefenen ⁸, het recht van de voortbrengers om een aandeel te hebben in de behartiging van het algemeen belang. ⁹

3 Probleemstelling

Men is vaak geneigd het vraagstuk van de sociale zekerheid als een louter stoffelijke aangelegenheid te beschouwen. Mits men, zo wordt geredeneerd, de werknemer een voldoende loon uitbetaalt, voorziet in het derven van loon door sociale verzekering en onrecht-vaardig ontslag voorkomt, is de kous af en is een paradijselijke toestand bereikt. Men vergeet daarbij echter, dat de rechten en behoeften van de arbeider verder reiken. Voorzeker is een genoeg-

zame materiële „zekerheid” een niet geringe bijdrage tot de ont-plooiing van de menselijke persoon. De menselijke waardigheid vraagt echter méér. Medezeggenschap verschaft de mens de be-vrediging van een gerechtvaardigd verlangen naar daadwerkelijke invloed op de gang van zaken in het bedrijfsleven, waarvan hij en zijn gezin volkomen afhankelijk zijn.

En dan is het niet wijs zich van de verwerkelijking van deze bevrediging door een publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie veel voor te stellen. Men mag niet stil blijven staan bij het recht, om op het niveau van het bedrijfschap indirect medezegging uit te oefenen. De daar steeds dreigende organisatorische antagonismen kunnen de menselijke waardigheid ook weer geweld aandoen! Terwijl men niet blind mag zijn voor het feit, dat, zoals Van der Ven het in zijn diërede van 1949 uitdrukt, het rechtsgezag van de georganiseerde collectieve macht zich ook tot buitenstaanders gaat uitstrekken, aanvankelijk door middel van een contrainte sociale – de organi-satiedwang-clausule – later door de geldingssfeer der regelingen te doen uitbreiden door de overheid – de algemeen verbindendver-klaring – straks misschien door de collectiviteiten rechtstreeks in de publieke rechtsmacht te doen delen – de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie –. En hij gaat voort: „Het enige waarin de individuele wilssfeer nog tot uitdrukking kwam, nl. de vrijwillige toetreding tot de georganiseerde collectiviteit, wordt illusoir in deze ontwikkelingsgang, en met recht kan men zich dus afvragen wat er overblijft van een werkelijke autonomie der individuele persoonlijkheid”.¹⁰ Deze ontwikkeling bevat in zijn praktische uit-werking ernstige gevaren voor de menselijke waardigheid van de arbeidende mens.

Het is dan ook een verheugend verschijnsel, dat men thans, meer dan enige jaren geleden, belangstelling is gaan tonen voor de mogelijkheden die de practijk van het medezeggenschap aan de opbouw van de menselijke persoon kan bieden. De wet-Joekes op de ondernemingsraden is er een resultaat van. Het komt ons echter voor, dat het zin heeft, om de inhoud van die wet te toetsen aan de lijn die de ontwikkeling in het verleden aangeeft ten aanzien van de practijk van het medezeggenschap. En dan niet alleen voor Nederland, maar tevens voor België, dat met Nederland in Benelux

naar een gecoördineerd sociaal-politiek beleid streven wil. Dit alles heeft zin, omdat deze beschouwingen kunnen bijdragen tot een begrip voor de ware betekenis van het medezeggenschap der werknemers in de particuliere onderneming en vooral, omdat zij een keur van mogelijkheden weergeven, waarop in de praktijk het medezeggenschap verwerkelijkt is en kan worden.

Het wil ons voorkomen, dat het aanbeveling verdient eerst in twee hoofdstukken de ontwikkeling te schetsen die in beide landen geleid heeft tot de bestaande wetgeving op het stuk van medezeggenschap in de onderneming. In deze hoofdstukken beschrijven wij de ontwikkeling van het denkbeeld bij ondernemers en arbeiders, de wettelijke regelingen die achtereenvolgens ontstonden, de meer recente ontwikkeling die geleid heeft tot de wettelijke regelingen op de ondernemingsraden en de situatie in een aantal toonaangevende Nederlandse en Belgische ondernemingen. In een derde hoofdstuk kan dan een vergelijking tussen de beide wetten aan de orde gesteld worden, getoetst aan de situaties in beide landen. Het vraagstuk, dat dan onze aandacht vraagt is de kern van onze gedachtengang. Indien er immers verschillen bestaan in de huidige wetgeving betreffende het medezeggenschap in de particuliere onderneming in België en in Nederland, zijn die verschillen dan te verklaren uit de ontwikkeling van dat medezeggenschap in beide landen?

4 Beperkingen

Niets is moeilijker dan paal en perk te stellen aan het voortwoekeren van de gedachten die ons besprongen sinds wij aan dit geschrift zijn begonnen. Het in zijn totaliteit behandelen van een omvangrijk onderwerp heeft het aantrekkelijke van een heimwee naar het universele, een verlangen dat sommige onrustige naturen plaagt. Wij hebben gepoogd, aan deze mateloosheid te ontsnappen door het terrein van onze bespiegelingen te beperken tot dat der particuliere onderneming. De ontwikkeling van de praktijk der bedrijfsorganisatie heeft daarbij wel onze aandacht gehad, doch zij staat naast ons onderwerp.

De ontwikkeling van het medezeggenschap van de werknemers in het overheidsapparaat vond reeds elder beschrijving. Wel be-

speuren wij in die sector een pogen, om een nieuw tijdperk in te luiden, doch over deze practijk valt nog te weinig definitiefs mede te delen.

De behandeling van de ondernemingsraden in de buurlanden België en Nederland is voor ons aantrekkelijk, omdat wij de gelegenheid hadden in beide landen iets van de practijk van deze ontwikkeling gade te slaan. Beide landen kwamen ongeveer gelijktijdig tot een wettelijke regeling van de ondernemingsraden. Broederlijk – broers hebben ook wel eens ruzie – streven de stamverwante volken naar méér dan een economische unie. Daarbij komt, dat het voor de huidige situatie minder geëigend is, om zoals vóór 1940 zo vaak geschiedde, de practijk van het Betriebsrätegesetz als aambeeld te gebruiken voor het smeden van Nederlandse plannen.¹¹ Trouwens, het is waarschijnlijk, dat de Franse wet op de Comités d'Entreprise van 1945 thans groter invloed bezat op de ontwikkeling in de Lage Landen. Aanvankelijk althans, want de huidige practijk van de Franse wet is in verschillende opzichten minder gelukkig uitgevallen. Over deze Franse wet bestaat een keur van deskundige beschouwingen.¹²

Aan de herzieningspogingen van het Belgische vennootschapsrecht is in dit geschrift geen aandacht besteed. Deze pogingen verkeren nog in een initiaal stadium.¹³ Bovendien werd de band met pogingen in het verleden tevergeefs gezocht. In Nederland kan men nauwelijks van zulke pogingen gewagen.¹⁴

AANTEKENINGEN

¹ Mr G. van den Bergh, De medezeggenschap der arbeiders in de particuliere onderneming, diss. Amsterdam 1924.

² J. F. P. Dijkhuis, De rechtsgrond van het medezeggenschap, een onderzoek naar de gezagsverhoudingen in de onderneming, diss. Leiden 1938, p. 16 e.v.

³ Dr F. A. Weve O.P., Veranderingen in de structuur der onderneming, Maandschrift Economie Mei-Juni 1949.

⁴ Dr M. J. H. Cobbenhagen, Medezeggenschap, Katholieke Encyclopaedie, Amsterdam 1937.

⁵ Dr J. Janssens, De Rechtsgrond van het medezeggenschap, Lering en Leiding, Utrecht Maart 1939.

⁶ Cfr. Janssens critiek op Dijkhuis' dissertatie in onder ⁵ genoemd artikel.

⁷ J. Ponsioen S.C.J., Het vraagstuk der medezegging in de onderneming, Maandschrift Economie, Juli/Aug. 1949.

⁸ Dr M. J. H. Cobbenhagen, Medezeggenschap. De Katholieke Encyclopaedie, Amsterdam 1937.

⁹ Mag. Dr F. A. Weve O.P., Veranderingen in de structuur der onderneming, Maandschrift Economie, Mei/Juni 1949. Cfr. Mr G. van den Bergh, op. cit. Cfr. J. F. P. Dijkhuis, op. cit. Cfr. Dr J. Janssens, op. cit.

¹⁰ Dr F. J. H. M. van der Ven, Sociaal Recht, rede, Tilburg 1949.

¹¹ In Maart en April 1951 stemde de Duitse Bondsdag de door kanselier Adenauer ingediende wetsvoorstellen betreffende het medezeggenschap der arbeiders in alle Duitse mijnbedrijven. Aan deze beslissing ging een felle strijd vooraf. In alle mijnbedrijven (brandstoffen, ertsen en metaalnijverheid) komt een nieuwe raad van commissarissen. In deze raad hebben zitting:

1. vijf afgevaardigden van de aandeelhouders, volgens de statuten van de vennootschap gekozen;
2. vijf leden die voorgesteld zijn door de vakcentrales die op de onderneming betrekking hebben en die gekozen worden door het gehele personeel van de onderneming; één van deze leden moet arbeider en een tweede moet bediende zijn van de betrokken onderneming.
3. beide vorige groepen kiezen tesamen een elfde lid, volkomen vreemd aan de onderneming en aan de vakbeweging, met een middelaarsrol.

Deze raad van elf leden benoemt een arbeidsdirecteur, die gelijke rechten bezit als de andere directeurs. Deze arbeidsdirecteur mag niet gekozen worden tegen de wil in van de meerderheid (= 3 stemmen) van de afgevaardigden van de vakbeweging.

Daarenboven worden er twee senaten ingesteld. Een voor de mijnindustrie, de ander voor de metaalnijverheid. Deze senaten tellen ieder zes leden. Hun bevoegdheid bestaat in het bemiddelen in alle geschillen en in het adviseren over alle economische en sociale maatregelen die in hun bedrijfstak worden genomen. In elke senaat hebben drie werkgevers en drie vakverenigingsleiders zitting.

¹² Van de in de literatuurlijst opgenomen werken bevelen wij in het bijzonder de twee volgende werken aan: Ph. Bayart, *Comités d'Entreprises, Délégués du Personnel, Expériences étrangères, Législation française*. 2e druk, Parijs 1946. P. Chambelland, *Les Comités d'entreprises, Fonctionnement et résultats pratiques*, Parijs 1949.

¹³ A. L. M. Knaapen, De bedrijfsrevisors in België, De Sociale Zekerheids-gids, Deventer, September 1951.

¹⁴ Mr C. P. M. Romme, De onderneming als gemeenschap in het recht, Amsterdam 1946. Mr J. Ph. M. van Campen, Onderneming en rechtsvorm, diss. Nijmegen 1945.

HOOFDSTUK I

DE ONTWIKKELING IN NEDERLAND

1 Het denkbeeld bij ondernemers en vakverenigingen

De rechtsgrond van het medezeggenschap is niet aan een bepaald tijdperk gebonden. Het verlangen echter, naar een toepassing ervan is gewekt door de in de vorige eeuw gegroeide tegenstellingen in het maatschappelijk verkeer. Deze tegenstellingen zijn destijds verscherpt door het ontstaan van wat men nu de kapitalistische onderneming noemt. Te weten: een instelling met een eigen doel, een onbeperkt streven naar economische macht implicerende: de eigen zelfstandigheid. Dit doel heeft zich los gemaakt van de persoonlijke doeleinden van de stichters en leiders van de onderneming. De kapitalistische onderneming is een onderneming waar de leiding, het gezag, wordt waargenomen door hem die het kapitaal aanbrengt, of degene die door de kapitaalverschaffers als hun belangen-vertegenwoordiger wordt aangewezen. Door de scheiding van persoonlijke en onpersoonlijke doeleinden is het menselijk verkeer in het productieproces anoniem geworden. De werknemers verkeerden diensgevolge in een kwalijk isolement. Hun wassende ontevredenheid uitte zich in stakingen en de vorming van strijdformaties. Ook in een ontstellende vormen aannemend drankmisbruik.

Deze toestand gaat zich in Nederland ontwikkelen vanaf ongeveer 1850. Twintig jaar later kan men constateren, dat de verschijnselen enige omvang gaan aannemen. Het statuut van de Naamloze Vennootschap en het toenemend gebruik van stoomkracht hebben de concentratie van ondernemingen bevorderd. De grootindustrie gaat allengs van enige betekenis worden.¹

In deze decennia van materiëel en zedelijk verval van „de vierde stand” trof men in West-Europa enkele ondernemers en groepjes van werkers aan, die tesamen oprecht naar een uitweg zochten uit

de groeiende strijd en ellende. Zij hunkerden naar menswaardiger toestanden, ook *in* de ondernemingen, door middel van samenwerking van ondernemers en werkers.

Die initiatieven van werkgevers kunnen door verschillende motieven gesteund zijn. Het is bepaald onjuist, om in deze allen over één kam te willen scheren. Deze initiatieven zijn van groot belang gebleken. Het is trouwens moeilijk te beoordelen, in hoever in sommige gevallen bijbedoelingen de doorslag gaven. In het algemeen gesproken, dient men er zich terdege rekenschap van te geven, dat de heersende mentaliteit in werkgeverskringen zonder meer vijandig stond tegenover deze initiatieven. Om deze reden alleen al is het niet meer dan billijk, dat de namen van deze pioniers met ere worden genoemd: Harmel en Godin in Frankrijk, Freese in Duitsland, Weiler in België, Van Marken, Stork, Le Poole, Vlekke, Hovy en Van Besouw in Nederland. Deze mannen, vaak door elkaars voorbeeld geïnspireerd, drongen met klem aan op betere toestanden in de werkplaatsen, stelden kortere werktijden in, richtten spaarkassen en sociale steunfondsen op, zij bestreden het drankmisbruik en bevorderden metterdaad een gezonde vrijetijdsbesteding van hun werkers.

Door de resultaten van dit werk aangemoedigd, en gesteund door het herwonnen vertrouwen van de zijde der arbeiders, durfden zij een stap verder te gaan: zij gingen hun bedrijfsgenoten in het eigen werk betrekken, door een orgaan van permanent overleg in het leven te roepen: de kern, arbeiderscommissie, arbeidsraad, fabrieksraad, of hoe men het ook maar noemen wilde. De bevoegdheid van deze raden is van onderneming tot onderneming verschillend. De graad van medezeggenschap daarmee eveneens. In het algemeen bleef zij beperkt tot het ter kennis brengen van klachten en het adviseren in zaken het personeelsbeleid betreffende. In sommige gevallen werd de raad ook betrokken in het beheer van de instellingen ten behoeve van het personeel. In alle gevallen leidde de instelling van zo'n raad in korte tijd tot een betere verstandhouding en goed begrip tussen ondernemers en werklieden. Er groeide een sfeer van wederzijds vertrouwen, die meer dan eens bevorderlijk bleek voor de gang van zaken in de betrokken onderneming.²

Met deze initiatieven als uitgangspunt ontstond een type van

personeelsvertegenwoordiging, dat over het gehele Nederlandse bedrijfsleven hier en daar toepassing vond, en dat men onder de verzamelnaam „het kernwezen” pleegt aan te duiden.

Evenals dat bij de bovengenoemde eerste initiatieven het geval was, is het specifieke werkterrein van de kern de zelfstandige onderneming. De kern is de vertegenwoordiging van het personeel, welke namens dit personeel bij de leiding van de onderneming optreedt als adviseur in sociale aangelegenheden en als (mede-)bestuurder van de instellingen van en ten behoeve van het personeel. In enkele gevallen is het misschien wel voorgekomen, dat de kern aanvankelijk grotere bevoegdheden bezat. De opkomst van de vakbeweging en de groeiende invloed van die verschillende organisaties op de gang van zaken in het bedrijfsleven heeft op de duur geleid tot een zekere nivellering inzake de mate van medezeggenschap in de kernen. Lange tijd immers – volgens Van den Bergh³ voornamelijk tussen 1900 en 1914 – zagen de vakorganisaties in het kernwezen een tegenstander, een wapen in de handen van werkgevers, die van hun kant tuk bleken op het „baas-in-eigen-huis!” De vakvereniging ontstond uit de behoefte van de arbeiders, om elkaar bij te staan in de strijd voor betere arbeidsvoorwaarden. Vandaar, dat het streven aanvankelijk meer gericht was op het verkrijgen van hogere lonen en kortere werktijden, het vormen van weerstandskassen voor het financieren van stakingen en het inrichten van fondsen van sociale verzekering van de leden. De vakvereniging was een strijdorganisatie en stond lange tijd wantrouwend tegenover elk overleg, vooral het overleg van individuele werkgevers met hun personeel.⁴ Vaak niet ten onrechte. Sommige werkgevers, immers, zagen in de kern een middel om de invloed van de vakbeweging te breken en het overleg op hoger niveau te omzeilen. Verschillende werkgevers gaan direct en uitsluitend met de eigen kern onderhandelen. Deze handelwijze stuitte hoe langer hoe meer op fel verzet van de zijde der vakbeweging. De vakbeweging richtte zijn aandacht vooral op het overleg dat tot collectieve arbeidsovereenkomsten moet leiden. Deze collectieve arbeidsovereenkomsten regelen de primaire arbeidsvoorwaarden. Met het aantal van dergelijke overeenkomsten groeide de macht van de vakverenigingen. De vakbeweging ging echter inzien, dat alleen

het vastleggen van de primaire arbeidsvoorwaarden nog geen oplossing bood voor hetgeen men in die tijd de „sociale quaestie” noemde. Ook de regeling der secundaire arbeidsvoorwaarden bleek belangrijk. De regeling van deze arbeidsvoorwaarden kon echter onmogelijk collectief geschieden, vanwege de van onderneming tot onderneming zo sterk verschillende omstandigheden en condities. Zo is het verklaarbaar, dat na 1914 de vakverenigingen het nut van het kernwezen inzien. Zij gaan bewust streven naar kernvorming *als verlengstuk van de vakbeweging in de onderneming*. Deze kernen kregen dan tot taak om de secundaire arbeidsvoorwaarden te regelen.⁵ En aangezien de toestand eenmaal zo was, dat de niet bij een vakvereniging aangesloten werknemers doorgaans weinig of geen belangstelling toonden voor het werk van de kern, waren het meestal juist de georganiseerden, die tot lid van de kern gekozen werden. Dit ondanks het feit, dat de meeste kernreglementen de candidaatstelling en verkiezing open stelden voor de deelname van alle in de onderneming werkzame arbeiders, georganiseerden en ongeorganiseerden. In sommige, ik mag wel zeggen de meeste daarvoor in aanmerking komende, collectieve arbeidsovereenkomsten wordt thans de aanwezigheid van kernen in de ondernemingen verondersteld of als bepaling opgenomen.⁶ De practijk dwingt hier tot grote voorzichtigheid. In vele gevallen werd het voorschrift van het collectief overleg niet opgevolgd. Het is in strijd met de werkelijkheid te veronderstellen, dat in al die bedrijfstakken waarin zo’n bepaling in de C.A.O. prijkt, ook inderdaad kernen bestaan. Dit hangt sterk samen met de in de bedrijfstak gegroeide sfeer. In de typographie en de metaalnijverheid heeft het kernwezen zich bijvoorbeeld gunstig kunnen ontwikkelen.

Lag bij de kernvorming het initiatief aanvankelijk meestal bij de werkgever, de grote meerderheid der productie-coöperaties ontstonden uit het vrijwillig samengaan van een groepje arbeiders, een kleine voorhoede van alles-wagende pioniers. Het doel van de productie-coöperaties is dan ook niet het bevorderen van een goede verstandhouding met een ondernemer. De geassocieerden zijn zelf de ondernemers geworden. De productie-coöperaties beogen immers dit economisch doel: het uitschakelen van de zelfstandige onder-

nemer, om zelf als zodanig op te treden en zijn winst te genieten. Men koos hiervoor deze speciale vorm, omdat men gezamenlijk wel kan bereiken, wat ieder afzonderlijk niet of minder goed tot stand kan brengen. De productie-associatie is trouwens de oudste vorm van coöperatief ondernemen. De arbeiders treden zelf als ondernemers op. En dit in verschillende schakeringen. Het grondbeginsel echter is en blijft het uitschakelen van de winstgenietende zelfstandige ondernemer, met het doel diens inkomen aan zich te trekken. Het zou ons hier te ver voeren, om de verschillende typen in de ontwikkeling van de productie-coöperatie te beschrijven. Voor onze gedachtengang is het evenwel belangrijk op te merken, dat Nederland pas laat met deze vorm van ondernemen en arbeiden kennis maakte. In dit land kwam zij voornamelijk in de bouwnijverheid voor. Het doel was ook niet alleen economisch, maar tevens, en vaak vooral, ideëel: de bouw van goedkope en tevens gerieflijke en hygiënische arbeiderswoningen. Als zodanig hebben de woningbouwverenigingen grote verdiensten verworven. Zij hebben de grote moeilijkheden waaraan zovele productie-coöperaties te gronde gingen kunnen overleven. Nu leiden zij onder de beschermende vleugelen van vakbeweging en socialisme een wat teruggetrokken bestaan. In de agrarische sector van ons bedrijfsleven kan men daarentegen een trage toename in de toepassing van de coöperatieve gedachte waarnemen. Hier hebben de coöperatieve veilingen, zuivelfabrieken en werktuig-combinaties hun onvergelijklijk voordeel bewezen. Terwijl de thans noodzakelijk geworden mechanisatie van de landbouw de kleine exploitaties naar nieuwe coöperatievormen doet neigen.

Wat het medezeggenschap betreft, kan men ten aanzien van de productie-coöperaties opmerken, dat de deelgenoten vaak een volledige zeggenschap bezitten in alle zaken de coöperatie betreffende. De vergadering van de deelgenoten oefent uiteindelijk alle bevoegdheden uit. De toelating tot deze vergadering is echter vaak afhankelijk geworden van allerlei niet-oorspronkelijke eisen, en beperkt tot een steeds kleinere groep.

Om een zo volledig mogelijk inzicht te verkrijgen in de onderhavige ontwikkeling, is het ons inziens noodzakelijk zich tevens op

de hoogte te stellen van de inhoud van de achtergronden van het maatschappelijke leven van de betrokken periode. De naar maatschappelijke vernieuwing stuwende stromingen hebben ook ieder van hun eigen opvattingen getuigd ten aanzien van het medezeggenschap van de arbeiders in de particuliere onderneming.

De oorspronkelijke revolutionnaire Marxisten, die van de meerwaardeleer uitgingen, zagen de arbeiders, het gehele proletariaat, als de eigenaar van het productieproces. Deze Marxisten zien in medezeggenschap dan ook niets anders, dan een middel om in de kapitalistische maatschappij obstructie te verwekken en levendig te houden. In de orthodox-socialistische maatschappij, zoals Marx en Lenin die dachten, is van medezeggenschap in de leiding van de onderneming geen sprake. De centrale leiding stelt het productieplan vast. Op de uitvoering van die nauw-omschreven taak houdt een ambtenarencorps zonder persoonlijke mening toezicht.

Ook de Syndicalisten kennen de arbeider geen zeggenschapsrecht toe op de fabriek waar hij werkt. De vakverenigingen hebben dat alleenrecht op al de fabrieken, waarin de tot de syndicaten behorende arbeiders werken.⁷

De mening van het Nederlandse socialisme van de twintiger jaren vindt men weerspiegeld in de officiële rapporten, die van de zijde van de Sociaal-Democratische-Arbeiders-Partij en het Nederlandsch Verbond van Vakvereeningen in 1920 en 1924 werden gepubliceerd.⁸

Het Socialisatie-rapport van de S.D.A.P. van 1920⁹ dringt aan op medezeggenschap in de afzonderlijke onderneming in die zaken, waarbij de arbeiders belang hebben. De primaire arbeidsvoorwaarden blijven ter bepaling voorbehouden aan de vakverenigingen. In het rapport is een schets opgenomen van personeels- en groepsraden, en hun bevoegdheden worden in enkele algemene trekken aangeduid. Meer en meer valt in socialistische kringen de nadruk op de scholing van de arbeider tot medezeggenschap.

Het rapport „Bedrijfsorganisatie en medezeggenschap” van S.D.A.P. en N.V.V., dat in 1924 het licht zag¹⁰, behandelt het medezeggenschap in de afzonderlijke onderneming tot in bijzonderheden. In dit rapport komt eens te meer sterk naar voren, wat in het Socialisatie-rapport principiëel werd gesteld. Namelijk, dat

bedrijfsorganisatie en medezeggenschap gericht dienen te zijn op de socialisatie van het productieproces. De bedrijfsorganisatie is naar socialistische mening in zoverre nastrevenswaardig, als zij zich beperkt tot het scheppen van de nieuwe organen, die de gemeenschap in staat stellen het bedrijfsleven te besturen. Bij dit bestuur is het belang van de verbruikers doorslaggevend. Het medezeggenschap dient het algemeen belang in die zin, dat het de voortbrengers zelf ook een stem geeft in het gesocialiseerde bedrijfsleven.

Van de zijde van het Nederlandse socialisme wordt dus sterke nadruk gelegd op de noodzaak van socialisatie, voortbouwend op een hervorming van de onderneming. De aanvankelijke tegenstelling tussen de begrippen socialisatie, medezeggenschap en bedrijfsorganisatie werd opgeheven door aan die begrippen een andere inhoud te geven. Medezeggenschap is er een recht van de producenten in de onderneming, sociaal en economisch. Want het rapport van 1924 voorziet in de benoeming van een of twee arbeidersafgevaardigden in de leidinggevendende colleges van de ondernemingen.¹¹

Bedrijfsorganisatie en medezeggenschap zijn middelen, om een overgang naar een gesocialiseerd bedrijfsleven te vergemakkelijken. Het zijn geen blijvende vormen. Van den Bergh wees in zijn reeds meermalen aangehaalde dissertatie op een noodzakelijk onderscheid tussen beide begrippen en op hun ondergeschiktheid aan het doel der socialisatie. Dat hij en zijn geestverwanten bedrijfsorganisatie en medezeggenschap zo sterk gescheiden zien, is misschien vooral toe te schrijven aan een begripsverwarring, die gemakkelijk kon voortspruiten uit een reactie op de wat eenzijdige oplossing die van katholieke zijde in het bedrijfsradenstelsel naar voren werd gebracht. Het Bedrijfsradenstelsel, dat met hardnekkigheid (o *felix culpa!*) door de Delftse hoogleraar Veraart gepropageerd is, en dat het samengaan in de collectieve arbeidsovereenkomsten uitbouwt tot een publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie, stelt het medezeggenschap in de zelfstandige onderneming niet aan de orde. Het stelde zich op het standpunt, dat men de ondernemer in de eigen onderneming zo weinig mogelijk de handen moet binden.¹²

Door de vakbeweging is hierop voortbouwende een wat verwarring stichtende houding aangenomen. Aan de ene kant zien wij de vakverenigingen alles in het werk stellen, om van de kernen de

verlengstukken van de vakverenigingen te maken. Aan de andere kant toont de vakbeweging de vrees, dat de solidariteit van de arbeiders als klasse door het stelsel van de kernen zou lijden. Van weer een andere kant komt de gedachte, dat medezeggenschap identiek met bedrijfsorganisatie zou zijn en dat na de doorvoering van een publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie alle verdere verlangen naar medezeggenschap zou zijn bevredigd. En tussen deze standpunten constateren wij allerlei voorzichtiger uitlatingen met schakeringen in de nadruk op bedrijfsgewijze of op ondernemingsgewijze uitgeoefend medezeggenschap.¹³ In het algemeen kan men opmerken, dat de twintig jaren tussen de twee wereldoorlogen de sociaalpolitieke discussies over het medezeggenschap voornamelijk gericht zagen op de bedrijfsorganisatie.¹⁴

2 Wettelijke regelingen van medezeggenschap in de particuliere onderneming in Nederland

Hoewel in de negentiende-eeuwse sfeer doorgaans alleen sprake bleek van eenzijdige oplegging van de arbeidsvoorwaarden door de ondernemer, kende het Wetboek van Koophandel van 1839 tot 1923 een vorm van medezeggenschap in de onderneming: de scheepsraad. Van den Bergh signaleert de scheepsraad als de eerste vorm van wettelijk geregeld medezeggenschap in de particuliere onderneming en hij wijdt hieraan in zijn dissertatie de nodige aandacht.¹⁵ Wij zouden kunnen volstaan met de lezer naar dat bekende proefschrift te verwijzen. Toch geloven wij, dat het alleszins op zijn plaats is, als wij in het kort weergeven, hoe bijzondere omstandigheden noopten tot het voorschrijven van een vrij uitgebreid recht van medebestuur. Artikel 367-oud van het Wetboek van Koophandel bepaalde, dat alle besluiten, welke in de scheepsraad genomen worden, in het dagregister moeten worden ingeschreven. In enkele andere artikelen wordt de schipper voorts nog verplicht zich in bepaalde gevallen, zoals het verlaten van het schip „met de voornaamsten van zijn scheepsvolk te beraden”. Artikel 753-oud verklaarde de bepaling omtrent de scheepsraad ook toepasselijk op de binnenscheepvaart. Bij het van kracht worden van het nieuwe ontwerp-zeerecht werd de verplichte scheepsraad opgeheven. Artikel 351-nieuw van het Wetboek van Koophandel luidt: „Wan-

neer de kapitein zich in zaken van aanbelang met de leden van de bemanning heeft beraden, wordt van de hem gegeven adviezen in het scheepsdagboek melding gemaakt." Over de scheepsraad wordt in ons zeerecht sindsdien niet meer gerept.¹⁶

Een andere vorm van wettelijk geregeld medezeggenschap in de onderneming behelsde het Mijnreglement, dat bij Koninklijk Besluit van 22 September 1906 van kracht werd voor elke mijn, waarin meer dan 100 arbeiders werkzaam waren. Dit reglement regelde de verplichte instelling van arbeiderscommissies voor de staatsmijnen en de particuliere mijnen. Deze commissies konden wensen, bezwaren en klachten betreffende de veiligheid, de gezondheid en de arbeid ter kennis van de directie brengen, door deze in een daarvoor aangelegd register neer te schrijven. Eens in de vier weken werden de leden van de arbeiderscommissie in de gelegenheid gesteld, om de in het register opgenomen wensen, bezwaren en klachten mondeling toe te lichten. De bestuurders van de mijn waren gehouden binnen een week na deze mondelinge toelichting hun mening in het register aan te tekenen. Men zou hier eerder van een schriftelijke behandeling, dan van overleg kunnen spreken... Het werkelijke overleg vond sinds 1917 plaats in de voor de gehele bedrijfstak in het leven geroepen Contact-commissie. In deze contact-commissie bespraken de vertegenwoordigers van de directies en der arbeidersorganisaties de arbeidsvoorwaarden en de algemene positie der werklieden.¹⁷

Na de tweede wereldoorlog werd op initiatief van de regering een bedrijfsorganisatie doorgevoerd in het Nederlandse mijnwezen. Een commissie van ter zake kundigen bereidde onder voorzitterschap van Prof. Dr Th. Rutten het Mijnstatuut voor. Bij Koninklijk Besluit van 20 Juni 1945 ¹⁸ werd dit statuut met enige wijziging vastgesteld. Deze bedrijfsorganisatie omvat niet enkel de instelling van een bedrijfsorgaan: de Mijnindustrieraad (M.I.R.), maar tevens die van organen voor de lagere eenheden, de Ondernemingsraad voor de afzonderlijke ondernemingen, de Ring voor onderdelen hiervan en de Eenheidsvertrouwensman voor de groepen hierin. Deze organen werken niet onder, doch naast elkaar, zij hebben geheel verschillende taken. Voor onze beschouwingen zijn vooral de ondernemingsraad en de ring van betekenis. De functie

van de Mijnindustrieraad ligt op het niveau van de bedrijfstak. En ofschoon het Mijnstatuut de M.I.R. ten aanzien van de afzonderlijke ondernemingen het zo belangrijke budget-recht en het benoemings- en ontslagrecht toekent – een omstandigheid waartoe de concentratie van ons mijnwezen in slechts enkele ondernemingen de mogelijkheid biedt – zullen wij ons in deze bespreking beperken tot de beide eerstgenoemde organen van wettelijk geregeld medezeggenschap binnen de onderneming.

De ondernemingsraad heeft volgens artikel 33 van het Mijnstatuut de taak, om in de onderneming een economisch en sociaal zo goed mogelijk verantwoord beheer te bevorderen, in acht nemende de rechtmatige belangen van de ondernemingsgenoten, met eerbiediging van het algemeen welzijn en binnen het kader van door de Mijnindustrieraad gegeven voorschriften, alsmede het scheppen en in stand houden van de daartoe noodzakelijke sfeer onder de ondernemingsgenoten.

Wat bij deze taakomschrijving opvalt is, dat het statuut de ondernemingsraad niet alleen sociaal, maar tevens economisch medezeggenschap toekent ten aanzien van het beheer van de onderneming. Een tweede merkwaardigheid is, dat de taak tweeledig is, enerzijds ten aanzien van het beheer en anderzijds ten opzichte van de sfeer in de onderneming. Het medezeggenschap in deze ondernemingsraad omvat dan ook een opmerkelijk groter terrein, dan de zo beperkte mogelijkheden die de arbeiderscommissies van het Mijnreglement 1906 boden. De ondernemingsraad is een geheel nieuw orgaan in het mijnwezen.

De voornaamste bevoegdheden, waarin deze uitbreiding van het medezeggenschap tot uitdrukking worden gebracht, zijn van medebeslissende, van regelende, van adviserende en van uitvoerende aard. De ondernemingsraad heeft het recht van mede-beslissen inzake de benoeming en het ontslag van directeuren. Besluiten tot benoeming, schorsing of ontslag van directeuren der particuliere mijnen behoeven de bekrachtiging van de ondernemingsraad, bij gebreke waarvan zij niet mogen worden uitgevoerd. De directeuren der Staatsmijnen worden benoemd in overleg met de ondernemingsraad. Is een ondernemingsraad van mening dat samenwerking tussen hem en een directeur der onderneming onmogelijk is, dan

kan hij deze aan de M.I.R. ter schorsing of ontslag voordragen of, wat de Staatsmijnen betreft, de M.I.R. aanbevelen hem tot schorsing of ontslag voor te dragen.¹⁹ De ondernemingsraad kan regelend optreden ten aanzien van het vaststellen van een arbeidsreglement en een reglement van orde ²⁰ voor de betrokken onderneming. Hij bepaalt op welke onderdelen der onderneming ringen behoren te zijn gevestigd en of deze uit zes dan wel acht leden zullen bestaan. De ondernemingsraad adviseert de Mijnindustrieraad ter zake van de begroting van de onderneming alsmede plannen tot oprichting en uitbreiding van haar installaties, mechanisering, rationalisering en verandering van werkmethoden. De besluiten van de vennootschappelijke organen der particuliere ondernemingen tot vaststelling van de balansen, de winst- en verliesrekening, de verdeling der winst, de bepaling van dividenden, tantièmes en andere uitkeringen zijn niet verbindend en mogen niet ten uitvoer worden gelegd, dan nadat daarover het oordeel van de ondernemingsraad is gevraagd. De voorlopig vastgestelde jaarrekeningen en de balansen der Staatsmijnen worden pas ter vaststelling aan het wetgevend lichaam aangeboden na aan het oordeel van de ondernemingsraad te zijn voorgelegd.²¹ Wat in al deze gevallen het gevolg van een ongunstig oordeel zou zijn, laat het Mijnstatuut geheel in het midden.²² Meer dan op het woord „oordeel” dient de nadruk op de term „adviseert” te vallen.

In stemmenaantal is de samenstelling van de ondernemingsraad van het Mijnstatuut paritair 10 stemmen van werkgevers- en 10 stemmen van werknemerszijde. Het ledenaantal is echter anders samengesteld. De ondernemingsraad telt 15 leden. Van personeelszijde hebben 4 beambten en 6 arbeiders in de O.R. zitting. Vanwege de ondernemers drie leden die benoemd worden door de directie en twee leden die benoemd worden door de Mijnraad bij de Staatsmijnen, door de raad van commissarissen bij de particuliere mijnen. Aan de vertegenwoordigers van directie en kapitaalverschaffers is dubbel stemrecht toegekend. De personeelvertegenwoordigers worden door de erkende organisaties benoemd. De voorzitter van de Raad is de directeur, president-directeur van de onderneming, of een door hem aangewezen lid van de ondernemingsraad. Hij wijst, al dan niet uit de leden, een plaatsvervangende voorzitter aan en benoemt de secretaris.

De ringen zijn bedoeld, om de goede geest in een bepaald onderdeel van de onderneming te bewaren. Zij hebben meer de functie van de ondernemingskern. Hun taak is daarom ook anders dan die van de ondernemingsraad. Artikel 54 van het mijnstatuut zegt hierover: Het is de taak van de ring een goede dagelijkse samenwerking te bevorderen tussen allen, die werkzaam zijn in een onderdeel van enige mijnonderneming; daartoe bij hen te bevorderen het gevoel van verantwoordelijkheid ten opzichte van de onderneming en haar onderdelen en in de werkplaatsen te scheppen en in stand te houden de daartoe geëigende sfeer van toewijding en goede verstandhouding. De bevoegdheden die aan deze taakomschrijving beantwoorden zijn van adviserende of uitvoerende aard, of betreffen de voorlichting van de ondernemingsgenoten. Het nemen van beslissingen ligt niet op hun weg; de leiding van het bedrijf en de verantwoordelijkheid daarvoor berusten uitsluitend bij de bedrijfsleider. Hun bevoegdheid blijft dus beperkt tot het bespreken van al hetgeen zij voor het bedrijf van belang oordelen, het geven van voorlichting en het uitbrengen van adviezen aan de bedrijfsleiding en de ondernemingsraad. De Mijnindustrie-raad stelde in 1948 een leidraad voor de ringen vast, als uitwerking van bovenstaande in het Mijnstatuut slechts vagelijk en algemeen aangeduide beginselen.²² Dat bij de ring geen sprake is van enig economisch medezeggenschap komt tevens duidelijk naar voren uit hetgeen Van der Ven²³ ten aanzien van deze taakomschrijving opmerkt: „Waar in het artikel gesproken wordt over het bevorderen van het gevoel van verantwoordelijkheid ten opzichte van de onderneming en haar onderdelen, daar wordt bedoeld op een belangrijke psychologische factor in de personeels-politiek der ondernemingsleiding, doch allerm minst op een spreiding der verantwoordelijkheid door spreiding van de leidende functie.”

In de ring werken bedrijfsleiding en personeel van een onderdeel van de onderneming samen. De bedrijfsleider wijst de voorzitter van de ring aan als vertrouwensman van de leiding. De overige leden – twee of drie beambten en drie of vier arbeiders – worden gekozen door de eenheidsvertrouwensmannen van de beambten resp. arbeiders. Ook de eenheidsvertrouwensman wordt gekozen. Met opzet heeft men bij de benoeming van de leden van de Ring

en de eenheidsvertrouwensman de uitspraak van de personeelsleden willen inschakelen. Beide organen moeten, om hun taak goed te kunnen vervullen, het uitgesproken vertrouwen bezitten van de ondernemingsgenoten in hun naaste omgeving.

Bij de verkiezing voor de ring heeft men de invloed van de vakbeweging betrokken. De candidaatstelling van de vijf of zeven leden van de ring geschiedt door de erkende vakbonden. Ook kan zij geschieden door twintig kiesgerechtigde beambten of honderd kiesgerechtigde arbeiders.

Omtrent de practijk van de ondernemingsraden in het mijnwezen deelt Tromp mede, dat in het begin van 1946, enige maanden na de installatie van de M.I.R., de O.R. voor de Staatsmijnen zijn werkzaamheden aanving. Op de particuliere ondernemingen werden aanvankelijk enige moeilijkheden ondervonden. Sommige onderdelen van de taak der ondernemingsraden, die geen uitstel konden dulden – de beslissing welke ringen er behoorden te zijn en hoeveel leden deze zouden tellen, het goedkeuren van de vaststelling der werkeenheden en het regelen van de verkiezing der eenheidsvertrouwensmannen – moesten dan ook door het Dagelijks Bestuur van de M.I.R. ter hand worden genomen. In de loop van 1947 zijn ook op de particuliere mijnen de ondernemingsraden in functie getreden. In alle ondernemingen treedt een der directeuren als lid en voorzitter van de ondernemingsraad op.

Ten aanzien van de taak merkt Tromp op: „Terdege zijn de ondernemingsraden zich er van bewust, dat hun gebied aan de ene zijde beperkt wordt door de Mijnindustrieraad, aan welke het algemeen belang van de bedrijfstak is toevertrouwd, en aan de andere kant door de Ringen, die de speciale belangen van de onderdelen der onderneming hebben te behartigen. Van individuele gevallen houdt men zich in het algemeen afzijdig.”

De besprekingen in de ondernemingsraad van de Staatsmijnen betroffen inderdaad „alle aangelegenheden”. In de zaken ten aanzien waarvan de O.R. economisch medezeggenschap bezit bestond een regelmatig overleg met de bedrijfsleiding. Om de drie maanden neemt de O.R. voor de Staatsmijnen kennis van een overzicht van de financiële bedrijfsresultaten. De behandeling van de begrotingen, die tevoren in een afzonderlijke commissie wordt voorbereid, geeft

aanleiding tot diepgaande besprekingen. Ook de jaarrekeningen en de daarbij behorende balansen komen er jaarlijks aan de orde.

In het algemeen mag gezegd worden, dat de practijk van de ringen aan de gestelde verwachtingen voldoet. Zij hebben al een ruime bijdrage geleverd in de verbetering van de goede sfeer, die tijdens de bezettingsjaren zo veel geleden had.

Tijdens de Duitse bezetting (1940-1945) werd vooral aandacht geschonken aan de „bedrijfsorganisatie”. De noodtoestand drong naar een centralistische ordening van het bedrijfsleven, stoelend op het leidersbeginsel (Fuehrerprinzip).

De verhoudingen in de ondernemingen ontsnapten echter niet aan de aandacht van de bezettende macht. De oorlogvoering eiste een absolute arbeidsvrede en een sterke leiding in het productieproces. Hiertoe vaardigde de „Reichskommissar” een reeks voorschriften uit, die vervat zijn in de „Verordnung” 114 van 16 October 1942.²⁴

In elke onderneming (Betrieb) onderscheidde men de Betriebsfuehrer en de Gefolgschaft. In alle aangelegenheden het Betrieb betreffende, besliste de Betriebsfuehrer tegenover de Gefolgschaft (art. 2, 3e). Onmiddellijk onder de Secretaris-Generaal van het Departement van Sociale Zaken kwam de „Gemachtigde voor den Arbeid” te staan. Art. 5,1e regelde diens bevoegdheden als: „De Gemachtigde voor den Arbeid heeft zorg te dragen voor het handhaven van de arbeidsvrede en de daartoe benoodigde maatregelen te treffen. Hij kan binnen het kader van zijn bevoegdheid beschikkingen uitvaardigen.” Deze Gemachtigde bezat hierdoor en op grond van artikel 10 de bevoegdheid, om voor een bepaalde onderneming of voor een groep van ondernemingen minimum- en maximum-lonen vast te stellen. In overleg met de „sociale voorman” van het „Nederlandsche Arbeidsfront” is de Betriebsfuehrer met een Gefolgschaft van in de regel ten minste tien leden gehouden een „Betriebsordnung” (fabrieksreglement) uit te vaardigen.

Het behoeft geen betoog, dat aan 't slot van de Verordening een reeks van gedetailleerde strafbepalingen voorkomen... Men mag niet zeggen, dat deze verordening veel bijval vond. Slechts noodgedwongen heeft men er hier en daar gevolg aan gegeven. Ook

heeft het instituut van de „sociale voorman” geen bloei gekend; waar dit maar enigszins kon, werd het „Nederlandsche Arbeidsfront” buiten de deur gehouden!

3 De totstandkoming van de Wet op de Ondernemingsraden van 4 Mei 1950

De Stichting van de Arbeid ²⁵ stelde op 16 Juli 1946, als resultaat van het overleg tussen de vertegenwoordigers van de organisaties van werkgevers en werknemers, een rapport op inzake het vraagstuk van de regeling van ondernemingsraden.²⁶ Dit rapport werd vervolgens in de bij de Stichting aangesloten centrale organisaties van werkgevers en arbeiders behandeld. Daarbij bleek aanvankelijk van verschil van mening ten aanzien van diverse punten, die in het rapport van de commissie uit de Stichting waren vervat. Hierop heeft het bestuur van de Stichting zich opnieuw beraden over deze materie. Er werd in vergaande mate overeenstemming bereikt. In een Nota aan het adres van de Minister van Sociale Zaken ²⁷) bepaalt het bestuur zijn standpunt nader ten aanzien van een zestal kwesties. De voornaamste kwesties betreffen de wettelijke regeling, de taak en de methode van candidaatstelling.

Ten aanzien van de wettelijke regeling merkt de nota op: „Bij de bespreking van de vraag, of een afzonderlijke wettelijke regeling ten aanzien van de personeelvertegenwoordiging in de onderneming wenselijk was, kwam als algemene opinie de wenselijkheid naar voren een eventuele wettelijke regeling ten aanzien van dit onderwerp te beschouwen als een onderdeel van de wettelijke regeling ener bedrijfsorganisatie in het algemeen. — De vergadering was van oordeel, dat het wenselijk is, de personeelvertegenwoordiging te bezien binnen het kader van een publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie. — Rekening houdende echter met het feit, dat het functionneren van een publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie op dit stuk wellicht nog geruime tijd kan vergen werd van de zijde van de vertegenwoordigers van het N.V.V. in het Stichtingsbestuur bepleit reeds bij voorbaat een zelfstandige wettelijke regeling ten aanzien van deze materie tot stand te brengen.”

Ook ten aanzien van de taak sprak het Bestuur zich nader uit.

In het rapport van de commissie uit de Stichting van de Arbeid stond als taak van de personeelvertegenwoordiging:

- 1 het dienen als orgaan voor geregeld contact tussen en openhartig overleg door allen, die in de onderneming werkzaam zijn;
- 2 het optreden als orgaan voor het naar voren brengen van onder het personeel levende inzichten, wensen en bezwaren;
- 3 het dienen als orgaan door middel waarvan de leiding van de onderneming het personeel inlicht over de gang van zaken in onderneming en – zo mogelijk – bedrijf zowel wat betreft de sociale als economische aspecten;
- 4 het bevorderen van de juiste naleving van de in de collectieve arbeidsovereenkomst(en) of op andere wijze (b.v. in de sociale wetgeving) bindend vastgelegde arbeidsvoorwaarden;
- 5 het deelnemen aan de organisatie en aan het toezicht op de uitvoering van sociale voorzieningen ten behoeve van het personeel.

In afwijking hiervan – zo getuigt de Nota – werd na uitvoerige gedachtenwisseling omtrent de taak van de personeelvertegenwoordiging de navolgende formulering aan de vergadering van het bestuur van de Stichting van de Arbeid voorgelegd, in het vertrouwen, dat hierin alle elementen verwerkt zouden zijn, waaraan ter vergadering aandacht was geschonken.

„De taak van de personeelvertegenwoordiging zal bestaan in overleg, toezicht, uitvoering of regeling van alle aangelegenheden de onderneming betreffende, welke in verband met de aard en de omstandigheden van de onderneming en binnen het kader ener publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie daarvoor in aanmerking dienen te komen, zulks onder erkenning van de zelfstandige functie van de met het beheer in de onderneming belaste instantie.”

De Nota deelt een en ander mede over de meningen, die van arbeiderszijde en van werkgeverszijde ten aanzien van deze taakomschrijving werden geuit: Van arbeiderszijde werd met betrekking tot de regelende functies van de personeelvertegenwoordiging nog opgemerkt, dat het gewenst is dit orgaan mede-verantwoordelijkheid en zeggenschap te geven inzake sociale, technische en economische aangelegenheden met name ten opzichte van mechanisering

en perfectionnering, opvoering en verbetering van de productie, alsmede betreffende ontslag en aanstelling van arbeidskrachten. Hieraan werd nog de opmerking toegevoegd, dat, ten einde de taak van de personeelvertegenwoordiging te completeren, de mogelijkheid dient te worden geopend van arbeiderszijde een vertegenwoordiger aan te wijzen in de raad van commissarissen.

Voor het overige werd van werkgeverszijde naar aanleiding van de beide laatste alinea's er ten overvloede nog op gewezen, dat de laatste woorden van de hierboven weergegeven formulering, bedoelen tot uitdrukking te brengen een gedachte, waarover in het bestuur van de Stichting van de Arbeid overigens geen verschil van mening bestaat – nl. dat men van arbeiderszijde niet de bedoeling heeft in het beheer van de onderneming te treden.²⁷

In de plaats van een opsomming van bevoegdheden, stelde het bestuur van de Stichting de principiële begrenzing van die taak, de uitwerking overlatend aan het overleg van de betrokkenen. Bovendien opende men van arbeiderszijde een perspectief voor het medezeggenschap en bepaalde men van werkgeverszijde daaraan een zodanige oriëntatie, dat socialisatie van de onderneming via beheer door de arbeiders met deze gedachte van medeverantwoordelijkheid geen kansen krijgt.

Ten opzichte van de kwestie van de candidaatstelling bleek het moeilijker om tot overeenstemming te geraken. De methode van candidaatstelling is sinds tientallen jaren een strijdpunt, een touwtrekken gebleken. Aan de ene kant stonden de werkgevers, die het baas-in-eigen-huis tot beginsel verhieven en zich op het standpunt stelden dat geheel vrije verkiezingen met geheel vrije lijsten, zonder de invloed dus van de vakverenigingen, de enige juiste vertegenwoordiging geven. Aan de andere kant trokken de vakverenigingen de candidaatstelling zo veel mogelijk aan zich en eisten het alleenrecht daartoe, wijzend op de omstandigheid, dat alleen de georganiseerde arbeiders blijk zouden geven naar overleg in ondernemingsraden te verlangen. Zij verzetten zich aanvankelijk tegen elke vorm van actief en passief kiesrecht van ongeorganiseerde personeelsleden.

Ook bij de behandeling van het rapport van de commissie uit de Stichting van de Arbeid zijn die argumenten, zij het soms wat verzacht, naar voren gebracht.

De werkgeversafgevaardigden stonden op het standpunt dat, indien er geen geheel vrije verkiezingen op vrije lijsten mogelijk zijn, in ieder geval de ongeorganiseerde personeelsleden de gelegenheid geboden dient te worden om kandidaten te stellen. De arbeidersvertegenwoordigers vonden het minder juist, dat op die wijze ongeorganiseerde arbeiders de vruchten zouden plukken van de na veel strijd door de organisaties bereikte resultaten. Het overleg leidde uiteindelijk tot het volgende in de nota vastgelegde compromis:

„Nagenoeg algemeen was men het er ter vergadering van het bestuur van de Stichting van de Arbeid over eens, dat het gewenst is de kandidaten voor de personeelvertegenwoordiging in eerste instantie te doen stellen door de desbetreffende erkende, bonafide vakverenigingen. Slechts voor het geval mocht blijken, dat een verkiezing volgens deze methode tot het resultaat zou leiden, dat de personeelvertegenwoordiging voor wat betreft het personeel van de desbetreffende onderneming onvoldoende representatief geacht kan worden, zal een oplossing in andere zin mogelijk moeten zijn. — In het Stichtingsbestuur heerste eenstemmigheid over de noodzakelijkheid om in bepaalde gevallen te kunnen afwijken van de hierboven gestelde hoofdregel inzake de candidaatstelling, die vrijwel algemeen als juist werd erkend.” ²⁷

Op 23 Januari 1947 werd door de Minister van Sociale Zaken de commissie-Van Rhijn geïnstalleerd. Deze commissie kreeg tot taak het vraagstuk van een wettelijke regeling van de ondernemingsraden te bestuderen.²⁸ Toen de commissie-van Rhijn haar werkzaamheden aanving, verkeerde zij in het vage omtrent haar juiste taak. Want, hoewel de nota en het rapport van de Stichting van de Arbeid een wettelijke regeling der ondernemingsraden in verband met de wettelijke regeling op de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie adviseerden, beschikte de voorzitter van de commissie over niet geheel overeenkomstige richtlijnen, te weten het voorbereiden van een afzonderlijke wettelijke regeling, al dan niet inpasbaar in de wettelijke regeling op de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie. De Minister van Sociale Zaken werd geraadpleegd. Als antwoord op de in de commissie gerezen twijfel, gaf de

Minister nader van zijn intenties blijk en drong hij aan op het voorbereiden van een regeling in de vorm van een wetsvoorstel, de beslissing of de materie uiteindelijk al dan niet afzonderlijk geregeld zal worden uitstellend.

Hierop zette de commissie zich aan het werk. De gedachtenwisselingen trokken zich voornamelijk om de reeds vermelde moeilijke kwesties samen. In een uitvoerig overleg werden de diverse standpunten tegen elkaar afgewogen. Men bereikte nagenoeg volledige overeenstemming. Het resultaat van de discussies legde de commissie-Van Rhijn vast in een rapport, dat in September 1947 werd gepubliceerd in de vorm van een hoofdstuk van de wet op de bedrijfsorganisatie met memorie van toelichting en een overzicht van wettelijke of andere regelingen met betrekking tot ondernemingsraden in het buitenland.²⁹

Uiteindelijk stelde een meerderheid in de commissie-Van Rhijn zich op het standpunt, dat een wettelijke regeling van de ondernemingsraden in één wet tesamen met de bedrijfsorganisatie diende te geschieden.

Evenals het rapport van de Stichting van de Arbeid, onderscheidde de commissie-Van Rhijn de begrippen kern en ondernemingsraad. De commissie bespeurde in het bedrijfsleven een langzame doch gestadige groei van kern naar ondernemingsraad. In vele ondernemingen immers ontwikkelde de personeelsvertegenwoordiging zich in die mate, dat de directie regelmatig aan de besprekingen ging deelnemen. Van een vertegenwoordiging van de belangen van het personeel *bij* de directie groeide de kern uit tot een lichaam waarin *met* de directie tevens de belangen van de onderneming besproken werden: de ondernemingsraad. Toen de commissie zich geplaatt zag voor de keuze tussen het type-kern en het type-ondernemingsraad, koos zij voor de ondernemingsraad.

Aangezien een juiste scheiding tussen primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden in de praktijk niet is aan te geven, leidde de discussie over de taak van de ondernemingsraden tot breedvoerig overleg. Uiteindelijk heeft de commissie zich gehouden aan de taakomschrijving zoals deze is vervat in de reeds behandelde nota van het bestuur van de Stichting van de Arbeid aan de Minister van Sociale Zaken. Deze taak ziet het bestuur van de Stichting

bestaan in „overleg, toezicht, uitvoering of regeling van alle aangelegenheden de onderneming betreffende, welke in verband met de aard en de omstandigheden van de onderneming en binnen het kader eener publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie daarvoor in aanmerking dienen te komen, zulks onder erkenning van de zelfstandige functie van de met het beheer in de onderneming belaste instantie". De Commissie kon zich verenigen met de inhoud van deze taakomschrijving onder verwijzing naar de destijds in het bestuur van de Stichting van werkgevers- en van arbeiderszijde gemaakte opmerkingen ten aanzien van de beperking en de ontwikkeling van het medezeggenschap in de particuliere onderneming.³⁰ De terminologie „binnen het kader eener publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie" zou nader naar de draagwijdte worden gezien. In het rapport staat onder § 3. VAN DE WERKKRING Artikel 3 eerste lid de volgende taakomschrijving: „De ondernemingsraad heeft tot taak, zulks met inachtneming van de door het bedrijf aangegeven grenzen en onder erkenning van de zelfstandige functie van de ondernemer, door overleg inzake, toezicht op en uitvoering of regeling van alle aangelegenheden, de onderneming betreffende, welke in verband met derzelver aard en omstandigheden daarvoor in aanmerking komen, en door het bevorderen van een goede verstandhouding en samenwerking in de onderneming, naar vermogen bij te dragen tot een zo goed mogelijk functioneren der onderneming" en onder het tweede lid: „Het bedrijf kan aan een ondernemingsraad voorwaardelijk of onvoorwaardelijk bepaalde werkzaamheden opdragen of hem bepaalde bevoegdheden toekennen of ontnemen." Een taakomschrijving dus, die een goede weergave mag heten van het in de commissie bereikte compromis.

Ten aanzien van de candidaatstelling voor de ondernemingsraad kon geen volledige overeenstemming worden verkregen, gezien werkgevers en werknemers bij hun aanvankelijk ingenomen standpunten wensten te blijven. Het compromis, dat in nota aan de Minister van Sociale Zaken werd geformuleerd³¹ werd onveranderd overgenomen als het enig bereikbare resultaat. Als instantie, die het bieden van een gelegenheid tot candidaatstelling, anders dan door middel van de vakverenigingen, zou moeten goedkeuren,

werd door de commissie het betrokken bedrijfschap aangewezen (artikel 7).

In een schrijven waarmee hij het rapport inleidt, wijst de Minister erop, dat de publicatie van het ontwerp een uitvloeisel is van de overweging, dat een discussie over dit onderwerp op zo breed mogelijke basis er toe zal kunnen bijdragen, dat een rechts-overtuiging van de betrokkenen zich zal vormen door bezinning over het onderwerp en dat een duidelijker inzicht zal kunnen worden verkregen in de mate waarin zij zich voordoet en in de richting waarin zij zich beweegt. En inderdaad is dit rapport een nieuw uitgangspunt geworden voor een uitgebreider discussie over de ondernemingsraden. Ook uit de kringen van de onmiddellijk bij de uitvoering betrokkenen, werkgevers en werknemers, kwam critiek en waardering los. Vele werkgevers achtten het een vraag, of voor deze delicate materie, die zo sterk van de goede gezindheid van partijen afhangt, 'n wettelijke regeling wel de juiste oplossing biedt. Zij uitten de vrees, dat het opleggen van een verplichting de natuurlijke en gestadige groei naar de ondernemingsraden zou kunnen stuiten.³² Voorts verweet men de commissie zich er met een vage taakomschrijving van af gemaakt te hebben. Vervolgens uitten vooral de werkgevers grote bezwaren ten aanzien van de wijze van candidaatstelling. Zij wensten deze geheel vrij te zien. Andere critiek richtte zich op het grote zeggenschap van het bedrijfsorgaan.³³

Juist toen de openbare discussie over dit rapport wat op gang was gekomen, besloot de Ministerraad in Juni 1948, om het ontwerp van de commissie-Van Rhijn apart, als een afzonderlijk wetsvoorstel in te dienen, gescheiden van het ontwerp van wet op de bedrijfsorganisatie. In de kringen van de meerderheid dergenen die aan de voorbereiding en de bestudering van de wettelijke regeling hadden meegewerkt ontstond enige verwondering, toen de Minister van Sociale Zaken een maand later, in Juli 1948, met een eigen ontwerp in de Kamer kwam. Dit ontwerp-Drees³⁴ week op verschillende belangrijke punten af van het resultaat van het door de georganiseerde belanghebbenden gevoerde overleg. Het verdient aanbeveling daarop hier nader in te gaan.

In tegenstelling tot het rapport van de commissie-Van Rhijn,

stelt het ontwerp-Drees de regeling van de ondernemingsraden als een afzonderlijke wet, waarin alleen zijdelings verband met de bedrijfsorganisatie te bespeuren valt. De memorie van toelichting vermeldt op pagina 11 en 12 de geschiedenis van het verloop. Het voorontwerp van de commissie-Van Rhijn, — dat was samengesteld als een hoofdstuk in de ontwerp-wet op de bedrijfsorganisatie — werd door de Minister van Economische Zaken op verzoek van zijn ambtgenoot van Sociale Zaken aan de commissie-Van der Ven ³⁵ aangeboden, „opdat deze bij haar ontwerp aan het onderdeel ondernemingsraden aandacht zou besteden. Laatstbedoelde commissie heeft het voorontwerp ondernemingsraden vervolgens, zonder het op zijn merites te beoordelen, geïncorporeerd in haar wetsvoorstel inzake de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie”. Deze incorporatie had enige niet onbelangrijke wijzigingen tengevolge, die het verband tussen de bedrijfsorganisatie en de ondernemingsraden losser maakten dan door de commissie-Van Rhijn aanvankelijk voorgesteld. Hierbij kwam, dat de publieke opinie, in de kringen van het socialistische N.V.V. vooral, zich tegen een te grote samenhang met de bedrijfsorganisatie keerde. Deze gang van zaken bewoog de Ministers tot het indienen van een afzonderlijk ontwerp van wet.

Op deze gang van zaken werd vooral critiek geleverd van de zijde van de katholieke en protestantse vakbeweging. In socialistische kringen wekte zij tevredenheid na de teleurstelling om het verloren initiatief bij de regeling van de bedrijfsorganisatie.

Een ander verschilpunt tussen het voorontwerp en het ontwerp-Drees betrof de instantie, die de verplichte instelling van een ondernemingsraad voorschrijft. In het voorontwerp van de commissie is dit het bedrijfsschap, met goedkeuring van de Minister en gehoord de Sociaal-Economische Raad. In het ontwerp-Drees is dit de Kroon, gehoord de Sociaal-Economische Raad.

De Memorie van Toelichting verklaarde dit verschil uit de wens van de Ministers om „voldoende ruimte te laten aan de organisatorische groei van het instituut der ondernemingsraden”. Van der Ven ³⁶ vraagt zich echter af, of daarmee een voldoende argument is gegeven, om het instellen op te dragen aan een orgaan buiten het bedrijfsleven. Indien de Sociaal-Economische-Raad met deze

instelling belast werd, zou de regeling beter beantwoorden aan de tijdens het overleg van de betrokkenen naar voren gekomen gedragslijn.

Kende het voorontwerp een in algemene termen gestelde taakomschrijving van de ondernemingsraden en liet het de betrokkenen vrij, om bij reglement taak en bevoegdheden nader te formuleren, het ontwerp-Drees somt een reeks van bevoegdheden op, voornamelijk betrekking hebbende op de zuiver secundaire arbeidsvoorwaarden, terwijl het daarenboven aandacht wijdt aan de taak van de ondernemer in deze. Deze taakomschrijving, die een nadere precisie wenst te geven aan het in de commissie-Van Rhijn en in de Stichting van de Arbeid na veel discussie en ampel overleg tot stand gekomen compromis, kreeg veel critiek. De taakomschrijving in het voorontwerp miste in ieder geval de pretentie van duidelijkheid. Haar vaagheid is dan ook niet euvel te duiden. In het ontwerp-Drees menen sommigen een discrepantie te constateren tussen de formulering van artikel 4 van het ontwerp en desbetreffende Memorie van Toelichting. De Memorie van Toelichting zou de beperkingen scherper en begrijpelijker aangevend aan het artikel. Men zou met artikel 4 meer kanten uit kunnen door zijn wat elastische redactie. Alleen de „gezindheid” zou dit kunnen remmen . . . ³⁷

Bij de schriftelijke behandeling van het wetsontwerp vuurden de leden van de Tweede Kamer vooral hun pijlen af op die kwesties, die ook de „publieke opinie” in haar critiek betrok, te weten: al dan niet wettelijke regeling; al dan niet afzonderlijke regeling; de instellingsbevoegdheden van de Kroon; de instelling van bedrijfscommissies; de taakomschrijving van en de kandidaatstelling voor de ondernemingsraden. ³⁸ Het merendeel der leden kon zich echter verenigen met een wettelijke regeling, al was de argumentatie van de zijde van de regering pas in de Memorie van Antwoord ³⁹ volledig te noemen: het overleg in collectieve arbeidsovereenkomsten kan van korte duur zijn. De grondslag voor de ondernemingsraden kan daarmee vervallen. Een wettelijke regeling van de ondernemingsraden is dus noodzakelijk als basis voor het medezeggenschap in de onderneming. De andere genoemde argumenten: de wettelijke regelingen in het buitenland en de vervollediging van het mede-

zeggenschap naast dat wat in de bedrijfsorganisatie wordt uitgeoefend, komen ons veel zwakker voor.

Ook het afzonderlijk regelen stuitte op steeds minder weerstand. Dit komt sterk tot uitdrukking, als men de tekst van het voorlopig verslag confronteert met het tijdens de mondelinge behandeling te berde gebrachte.⁴⁰ Van socialistische zijde drukte men op het gaspedaal: geen langer uitstel door het instellen van ondernemingsraden te binden aan het bestaan van bedrijfsorganen (v. d. Born). Ook hier komt men er eindelijk toe om het doelmatigheidsoogpunt te hanteren en minder te schermen met „principiële” overwegingen (Van Thiel, Andriessen). Een motie-Stapelkamp, die de invoering beoogde van de regeling op de ondernemingsraden in de wet op de bedrijfsorganisatie, werd uiteindelijk verworpen. De meerderheid der volksvertegenwoordigers sprak zich uit voor een afzonderlijke regeling van de ondernemingsraden, nadat vanaf de regeringstafel in een nota van wijzigingen de samenhang tussen deze regeling en de wet op de Bedrijfsorganisatie wat steviger en doeltreffender gemaakt werd door de toevoeging van de artikelen 28 en 29.⁴¹ De artikelen 28 en 29 dienen als overgangsbepalingen en bedoelen op de ingevolge de wet op de bedrijfsorganisatie te scheppen organen de bevoegdheden van de bedrijfscommissie en gedeeltelijk ook van de Sociaal Economische Raad te doen overgaan.

De instellingsbevoegdheid van de Kroon vond zakelijke verdediging en principiële tegenstand. De Ministers vonden deze bevoegdheid bij de Kroon als uiteindelijk hoedster van het algemeen belang en daarvoor verantwoordelijkheid schuldig zijnde aan de Staten Generaal het meest op zijn plaats. Vanuit de Kamer versterkte men dit principiële uitgangspunt met de zakelijke overweging, dat het leggen van deze bevoegdheid in de handen van de Kroon betere garanties biedt voor een tactisch optreden (Korthals e.a.). Dit laatste argument doelt dus voornamelijk op de in de officiële stukken meermalen naar voren gehaalde noodzakelijke goede gezindheid van de ondernemingsgenoten. Deze standpunten moesten, naar onze mening terecht, wijken voor een ander, dat de nadruk legt op het secundaire karakter van de overheidstaak in deze. Dit standpunt ziet de instelling van de ondernemingsraden primair als een taak voor het georganiseerd bedrijfsleven. Het kamerlid

Andriessen diende een amendement in, dat de strekking heeft deze bevoegdheid van de Kroon te verleggen naar de in de wet op de bedrijfsorganisatie tot stand gekomen Sociaal-Economische Raad. Dit amendement werd door de Tweede Kamer aanvaard. Ook deze wijziging verstevigde de samenhang tussen de wet-Joekes en de wet op de bedrijfsorganisatie.

Gezien echter men van socialistische kant verhoopt had, dat de instelling door de Kroon een sneller proces te zien zou geven, kon een amendement van de heer van den Born teleurstelling voorkomen. Dit amendement hield in, dat in de verschillende ondernemingen binnen drie jaar na het tot standkomen van deze wet ondernemingsraden moeten worden ingesteld. Ook dit amendement werd aanvaard.

De instellingsmogelijkheid van bedrijfscommissies ondervond veel critiek. Het ontwerp-Drees kende deze als de instanties, die in afwachting van de instelling van de bedrijfschappen in de zin van de wet op de bedrijfsorganisatie, een gedeelte van de bevoegdheden voorlopig zouden waarnemen. Vele leden vonden, blijkens het voorlopig verslag, deze organen overbodig naast de bestaande organen van vrijwillig paritair overleg, vooral sinds de wet op de bedrijfsorganisatie door de Kamers is aangenomen. De aan de bedrijfscommissies toegedachte taak zou in vele gevallen aan die bestaande organen kunnen worden opgedragen. In de Memorie van Antwoord wijzen de bewindslieden op de noodzaak van het instituut der bedrijfscommissies, gezien er al onmiddellijk een instantie wenselijk is, om in elke bedrijfstak toezicht uit te oefenen op de ondernemingsraden. Ook wijzen de Ministers op het feit, dat het de Sociaal-Economische Raad is, die deze bedrijfscommissies instelt. De medewerking van het georganiseerd bedrijfsleven is dus vereist, om tot de instelling van een bedrijfscommissie te kunnen overgaan. Om echter de bestaande organen van vrijwillig overleg bij dit toezicht te betrekken, is in artikel 25 van het ontwerp bepaald, dat de Sociaal-Economische Raad in die bedrijfstakken, waar een bedrijfsraad of een vakraad werkzaam is, deze organen met de uitoefening van de taak en de bevoegdheden van de bedrijfscommissie kan belasten. En zij voegen hier tot geruststelling van die vele critische leden nog aan toe: „Het is dus stellig niet zo, dat

op grote schaal bedrijfscommissies in het leven zullen worden geroepen. In belangrijke sectoren van het bedrijfsleven zijn bedrijfsraden of vakraden werkzaam, welke zich zonder bezwaar met deze taak kunnen belasten.”⁴²

De taakomschrijving van het ontwerp-Drees moest het danig ontgelden. Op de in het voorlopig verslag geuite bezwaren antwoordden de Ministers met een terug nemen van wat door zijn vaagheid door velen als een steen des aanstoots werd gezien, nl. de terminologie: regeling van alle aangelegenheden, welke in verband met haar aard en met de omstandigheden daarvoor in aanmerking komen. Het eerste lid van artikel 4 luidde hierna: „1. De ondernemingsraad heeft tot taak, zulks onder erkenning van de zelfstandige functie van de ondernemer, naar vermogen bij te dragen tot een zo goed mogelijk functionneren der onderneming.” Het tweede lid van artikel 9, dat een opsomming van bevoegdheden inhield, werd ongewijzigd uit het ontwerp-Drees in de wet overgenomen. Dit wil echter niet zeggen, dat deze opsomming geen critiek ondervond . . . De aanvankelijk scherpe critiek verdween naarmate de bewindslieden nadere verduidelijkingen gaven.⁴³

De kwestie van de candidaatstelling bracht weinig nieuws. Het verzoek van de indienende Ministers, om aan het na zoveel diepgaande besprekingen in de Stichting van de Arbeid en de commissie-Van Rhijn in artikel 9 geformuleerde compromis niet verder te tornen, werd algemeen geëerbiedigd. De bekende standpunten werden nog eens geargumenteed. Meer ter verontschuldiging van het compromis, dan belust op wijziging van artikel 9. Als belangrijk voor de toepassing van artikel 9 tweede lid kan vermeld worden, dat de Minister van Sociale Zaken, die namens de indienende bewindslieden in de Tweede Kamer optrad, op 1 Februari 1950 in antwoord op een desbetreffende vraag van het lid Korthals verklaarde, dat het geval zich kan voordoen, dat een deel van de kandidaten door de vakorganisaties gesteld wordt, terwijl een ander deel van de kandidaten, krachtens beslissing van de bedrijfscommissie, door niet-georganiseerden gesteld kan worden.⁴⁴ Het is dus met andere woorden niet noodzakelijk, met de toepassing van artikel 9 tweede lid te wachten, tot het ogenblik waarop blijkt, dat anders de ondernemingsraad niet tot stand komt.

De regeling van de ondernemingsraden, die op 2 Februari 1950 door de Tweede Kamer der Staten Generaal werd aanvaard is, ofschoon samenhang vertonend met de wet op de bedrijfsorganisatie, een afzonderlijke wettelijke regeling geworden.⁴⁵ De instelling van de ondernemingsraden geschiedt bij verordening van de Sociaal-Economische Raad (art. 2). De taak en bevoegdheden zijn duidelijker aangegeven dan in het wetsontwerp. De candidaatstelling geschiedt als regel door de erkende, representatieve vakorganisatie(s). Indien de samenstelling van het personeel daartoe aanleiding geeft, bepaalt te bedrijfscommissie, in hoever eveneens kandidatenlijsten kunnen worden ingediend door een dan tevens vast te stellen aantal werknemers.

De debatten in de Eerste Kamer leverden geen nieuwe gezichtspunten op. Evenals in de Tweede Kamer behandelden de sprekers voornamelijk de verhouding tot de bedrijfsorganisatie en de vraag of het wel gewenst is, dat de niet bij de erkende vakcentrales aangesloten bij de candidaatstelling voor de ondernemingsraden betrokken worden.

4 De situatie in een aantal ondernemingen

Wij zullen nu nagaan hoe tijdens het totstandkomen van de Wet op de Ondernemingsraden 1950 het medezeggenschap der werknemers in enige Nederlandse ondernemingen geregeld is. De gegevens daarvoor hebben wij ontleend aan de bestaande reglementen op personeelvertegenwoordigingen en ondernemingsraden en uit gesprekken die wij mochten hebben met vertegenwoordigers van de directies, personeelsleden en de sociale afdelingen van de betrokken ondernemingen, en tenslotte uit publicaties in fabrieksorganen en andere periodieken.⁴⁷

N. V. HOLLANDSCHE KUNSTZIJD E UNIE (H. K. I.) TE BREDA

Elke groep van werknemers kiest een eigen kern. Er zijn vijf kernen:

- a Fabriekskern voor arbeiders (17 leden);
- b Fabriekskern voor arbeidsters (7 leden);
- c Kern voor lager toezichthoudend personeel (9 leden);
- d Meesterskern (9 leden);
- e Beambtenkern (6 leden).

Deze kernen kiezen hun afgevaardigden in de Centrale Ondernemingsraad (C.O.R.), het hoogste college van advies in sociale aangelegenheden binnen de onderneming.

Het werkterrein van de kernen is de bespreking van alle vraagstukken en belangen van de eigen groep van werknemers. Zaken van algemeen belang die in een kern aanhangig zijn gemaakt, worden verwezen naar de centrale ondernemingsraad. De kern kan wensen kenbaar maken in zaken die de arbeiders rechtstreeks aangaan, zoals de regeling der werktijden, het sociaal werk, de ordemaatregelen op de fabriek. De kern moet voorts op de hoogte zijn van de overige aangelegenheden het bedrijf betreffend, zoals de economische, sociale en technische gang van zaken in het bedrijf, voorgenomen veranderingen, uitbreidingen e.d. De leden van de kernen worden gekozen uit en door de leden van iedere groep. Actief kiesrecht hebben alle werknemers van de groep die gedurende 1 jaar onafgebroken in de groep werkzaam zijn en de leeftijd van 18 jaar bereikt hebben. Passief kiesrecht hebben alle werknemers van de groep die gedurende een jaar onafgebroken in de groep werkzaam zijn en de leeftijd van 21 jaar bereikt hebben.

Candidatenlijsten worden opgesteld door de vakorganisaties welke bij de Stichting van de Arbeid zijn aangesloten. Candidaten kunnen evenwel ook worden gesteld door 5-10 kiesgerechtigde leden van de bedrijfsgroep of door de directie.

Deze kernen vergaderen eenmaal per maand, in tegenwoordigheid van de bedrijfsleider en het hoofd van de sociale dienst, die beiden adviseur van de kern zijn. Deze adviseurs geven een overzicht van de gang van zaken in het bedrijf en van de werkzaamheden van de sociale dienst in de afgelopen maand.

De *Centrale Ondernemingsraad* (C.O.R.) beoogt niet de belangen van bepaalde personeelsgroepen te behartigen. Dat behoort tot de taak van de kernen. De C.O.R. stelt zich het welzijn van de onderneming als arbeidsgemeenschap tot doel. Zij heeft daartoe een adviserende, geen regelende bevoegdheid. Met sanctie van de directie zijn de voorstellen en adviezen van de C.O.R. wet geworden.

De C.O.R. is samengesteld uit:

- 1 vertegenwoordiger van de directie (de voorzitter),
- 1 vertegenwoordigster van het vrouwelijk personeel,

- 1 vertegenwoordiger van het hoger personeel,
- 2 vertegenwoordigers van de beambten,
- 1 vertegenwoordiger van het lager toezichthoudende personeel,
- 1 vertegenwoordiger van de meesters en
- 4 vertegenwoordigers van de arbeiders.

De vertegenwoordiger van de directie wordt door de directie benoemd. De afgevaardigde van het hoger personeel door de vergadering van het hoger personeel. De andere leden worden vanuit en door de kernen gekozen.

De C.O.R. staan volgens art. 3 van het reglement van de C.O.R. de volgende middelen ten dienste:

- 1 het onderling vrijmoedig bespreken van alle aangelegenheden, sociale zowel als economische, welke voor de onderneming van belang moeten worden geacht;
- 2 het bevorderen van alle maatregelen en speciaal het geven van voorlichting ter versterking van het verantwoordelijkheidsbesef en de onderlinge verstandhouding en saamhorigheid in de onderneming;
- 3 het houden van toezicht op de juiste naleving in de onderneming van alle regelingen op sociaal terrein door de bevoegde overheidsinstellingen ten aanzien van de onderneming getroffen (o.a. toepassing arbeidswet, lonen en arbeidsvoorwaarden, veiligheid, hygiëne, zedelijkheid, vacantie, pensioenen);
- 4 het verplicht plegen van overleg omtrent de arbeidsomstandigheden in de onderneming en in het algemeen in alle de ondernemingsvrede rakende kwesties, voor zover deze niet afdoende worden behandeld in de resp. kernen of liggen op het terrein van de vakorganisaties;
- 5 het uitbrengen van adviezen aan de directie of de bevoegde overheidsinstellingen of de publiekrechtelijke organen bij ontslag en aanstelling in de onderneming;
- 6 het op eigen initiatief of op aanvraag samenstellen van adviezen, betrekking hebbende op het ondernemingswelzijn, aan de directie of de bevoegde overheidsinstellingen of publiekrechtelijke organen;
- 7 het verlenen van medewerking bij het samenstellen van een reglement van inwendige orde in de onderneming.

De C.O.R. vergadert eenmaal per maand. De agenda van de vergaderingen van de C.O.R. kent een drietal vaste punten:

- a een overzicht van de technische gang van zaken in het bedrijf door de bedrijfsleider (adviseur in technische zaken van de C.O.R.);
- b een verslag van de werkzaamheden van de sociale dienst door het hoofd van die dienst (adviseur in sociale zaken);
- c een overzicht van de economische en financiële gang van zaken door de directeur (voorzitter van de C.O.R.).

Om de C.O.R. een permanente controle te verzekeren op geheel het sociale leven van de onderneming komt twee maal per week een deputatie uit de C.O.R. in het „Dagelijks Contact” bijeen. Dit dagelijks contact bestaat uit drie personen: een beampte, een arbeider en een lid van het hoger personeel. Het voert twee maal per week besprekingen met het hoofd van de sociale dienst, om spoedgevallen te behandelen en eventueel voorlopige oplossingen te treffen.

De sociale afdeling is een normale bedrijfsafdeling, die rechtstreeks onder de directie staat. Zij is tevens uitvoerend orgaan van de C.O.R. Op haar beurt is de C.O.R. belast met het toezicht op de gesties van de sociale afdeling, voorzover dit zaken betreft, die in de C.O.R. zijn besproken en aan de sociale afdeling ter uitvoering zijn opgedragen.

N.V. KONINKLIJKE WAGONFABRIEKEN BEIJNES TE BEVERWIJK

In deze onderneming bestaat sinds meer dan vijftig jaar een commissie van overleg, samengesteld uit vertegenwoordigers van arbeiders en beampten. De commissie wordt voorgezeten door een arbeider. Plaatsstervangend voorzitter is een beampte. Het secretariaat wordt door een arbeider waargenomen.

De directie maakt geen deel uit van de C.v.O., maar woont als gast de vergaderingen bij.

De C.v.O. beheert zelfstandig de ten behoeve van het personeel ingestelde fabrieksfondsden. Dit beheer berust op het volstrekte vertrouwen van de zijde van de directie.

De C.v.O. bespreekt alle fabrieksaangelegenheden: de prijs-calculaties en winstbrekeningen (naar men ons verzekert: zonder

de minste camouflage!), levertijden en opdrachten. Een langzaam verworven inzicht in de loonadministratie leidde tot veel minder klachten. De gehele balans wordt aan de hand van het accountants-rapport behandeld.

In de practijk werd het vertrouwen van de directie in de werknemers nooit beschaamd. Het beheer van de fondsen geschiedt zelfs beter. De arbeiders weten zelf het beste wat de ondernemingsgenoten nodig hebben: de C.v.O. springt veel zuiniger om met het verstrekken van geldelijke hulp! De commissie werkt heel nauwkeurig en streng. Zij voelt zich verantwoordelijk.

De behandeling van de commerciële fabrieksaangelegenheden is in het begin heel moeilijk geweest. De arbeidersvertegenwoordigers begrepen er niet veel van. Na verloop van tijd brak ook bij hen het nodige inzicht door.

De C.v.O. stelde volkomen zelfstandig het fabrieksreglement op. De directie ontdekte, dat de commissie het zelfs veel beter tot stand bracht: zij kende de eigen gebreken beter!

In ontslagkwesities brengt de C.v.O. advies uit. Een dergelijk advies voorkomt lichtvaardige voordracht tot ontslag van de zijde der bazen. Totnutoe verklaarde de C.v.O. zich accoord telkens als er een ontslag werd voorgedragen. Sinds de 110 jaar dat het bedrijf bestaat is er nog geen staking voorgekomen.

Sinds 1945 bestaat er in de onderneming eveneens een *tariefcommissie*. De leden van deze commissie worden, evenals die van de commissie van overleg, afdelingsgewijs gekozen. De onderneming is verdeeld in zeven afdelingen. Elk jaar zijn er verkiezingen, waarbij 1/3 van het aantal der leden aftreedt.

De leden van de tariefcommissie ontvangen hun opleiding in reorganisatie-bureaux, buiten de onderneming. Op deze manier raken zij met de gang van zaken op de hoogte. De tariefcommissie beslist zelfstandig over alle tariefgeschillen, in overleg met de calculator, zonder inmenging van de zijde van de directie.

In het begin bestond er veel tegenstand tegen de tarieven. Sedert de tariefcommissie goed functionneert, is die tegenstand verdwenen. Tekenend is het feit, dat tot nu toe nog geen beroep op de tariefcommissie gedaan is.

De bevoegdheid om in tariefgeschillen te beslissen is aan een

aparte commissie toevertrouwd, omdat de commissie van overleg deze rol niet wenste te spelen. Hierbij bleek het grote verantwoordelijkheidsgevoel van de vertegenwoordigers in de commissie van overleg: zij achtten zich niet deskundig en lieten de beoordeling van de tarieven liever over aan speciaal daartoe opgeleide ondernemingsgenoten.

Typisch is, dat de invloed van de vakverenigingen altijd gering is gebleven. Zij worden niet bij de candidaatstelling betrokken. Het personeel wordt echter volkomen vrij gelaten zich aan te sluiten bij elke vakgroepering. Onder het personeel vindt men dan ook „vogels van diverse pluimage”.⁴⁸

N.V. PHILIPS' GLOEILAMPENFABRIEKEN TE EINDHOVEN

In de metaalindustrie werd bij een collectieve arbeidsovereenkomst de instelling van kernen verplicht gesteld. Het Kernrapport 1922 merkt in zijn conclusies op, dat in de metaalindustrie, waar het overleg inzake arbeidsaangelegenheden sinds 1914 centraal door de Metaalbond en de hoofdbesturen der werkliedenorganisaties werd gevoerd, van de vele in dat bedrijf bestaande kernen er slechts in één enkele onderneming een is opgeheven.

Ook de N.V. Philips kende zo'n kern voor het arbeiderspersoneel, samengesteld uit een aantal arbeiderscommissies, voor elk bedrijfs-onderdeel een. In 1938 is daar een kern voor het beamptenpersoneel bij gekomen. Nog weer later tevens een kern voor het toezicht-houdend personeel (1941). Deze drie kernen zijn met elkaar contact gaan zoeken: na 1944 vergaderden deze kernen op gezette tijden gezamenlijk.

Tegenwoordig heeft elk bedrijfs-onderdeel een eigen directeur. In elk bedrijfs-onderdeel is dan ook een verticaal opgebouwde kern gevormd, waarin het gehele personeel van zulk een onderdeel vertegenwoordigd is, ook het hogere personeel. Alle 22 kernen tesamen vormen de Personeelraad van de onderneming (art. 2 van het reglement voor kernen en personeelraad 1949).

Personeelraad en kernen hebben ten doel om mede te werken aan de behartiging van de belangen van onderneming en personeel. Zij hebben in het algemeen adviserende bevoegdheid (art. 3). De principiële vraagstukken liggende op het terrein der arbeids-

voorwaarden worden besproken tussen de onderneming en de door haar erkende vakverenigingen (art. 4).

De samenstelling van het personeel van een onderdeel komt tot uiting in de samenstelling van de betrokken kern. (art. 6).

Verkiezbaar tot kernlid zijn alle leden van het personeel, die op het tijdstip van het opmaken der kiezerslijsten tenminste 23 jaar oud zijn en 2 jaren onafgebroken tot het personeel behoren (art. 7). Tot het kiezen van kernleden zijn gerechtigd alle leden van het personeel, die op het tijdstip van het opmaken van de kiezerslijsten tenminste 21 jaar oud zijn en 1 jaar onafgebroken tot het personeel behoren (art. 8).

De candidaatstelling is lange tijd een teer punt van discussie geweest. Het overleg leidde tenslotte tot de bepaling dat de kandidaten in eerste instantie gesteld worden door middel van de erkende vakverenigingen. De groep hogere beambten stelt haar kandidaten rechtstreeks. Candidaatstelling buiten de vakverenigingen om is wel mogelijk, doch onderhevig aan een ingewikkelde en veeleisende procedure: vijftig procent of meer van de niet-georganiseerden moeten de wens te kennen geven, om naast de kandidaten gesteld door middel van de vakverenigingen, rechtstreeks aanvullende kandidaten te stellen.

De voorzitters van kernen en personeelraad worden door de leden van de kern, resp. het bestuur van de personeelraad uit hun midden gekozen.

Kernen en personeelraad kennen geen vaste tijdstippen van vergaderen. Zij komen zo vaak bijeen als het bestuur van een kern resp. de personeelraad dit nodig oordeelt, dan wel tenminste 1/3 van de leden of één of meer kernen zulks verzoeken.

De terminologie van art. 3 „zij hebben in het algemeen adviserende bevoegdheid” gaf destijds aanleiding tot langdurige gedachtenwisseling. De besprekingen leidden echter tot de conclusie, dat het in de praktijk beter is met een niet te concrete taakomschrijving te moeten werken. Het is immers onmogelijk van tevoren precies aan te geven wat wel en wat niet door haar zal kunnen worden behandeld. Vandaar, dat men het bij deze wat vage omschrijving heeft gelaten. Wel is vanwege de directie een toelichting verschenen op de bestaande reglementen: „Onze nieuwe personeel-

raad". In deze toelichting somt de directie een aantal onderwerpen op, die volgens haar voor bespreking in kern en personeelraad vatbaar zijn. In deze opsomming komen de gebruikelijke punten aan de orde. Zij duidt erop, dat de directie de interpretatie van art. 3 aan de „voorzichtige kant" houdt.

Kernen en personeelraad zijn niet gemengd samengesteld. Het zwaartepunt van het overleg heeft zich dientengevolge zien verschuiven naar de beraadslagingen van het bestuur van de personeelraad en de afgevaardigden van de directie van de vennootschap.

N.V. DRUKKERIJ „DE SPAARNESTAD" TE HAARLEM

In de collectieve arbeidsovereenkomst 1923 van het Lithographisch Bedrijf in Nederland komt een artikel 115 voor betreffende de fabriekscommissies. De taak van deze commissie is blijkens dit artikel het behartigen van de personeelsbelangen binnen het kader, door de collectieve arbeidsovereenkomst gesteld. De candidaatstelling voor deze commissies diende men volgens dit zelfde artikel aan de betrokken werknemers over te laten.

Conform aan dit voorschrift bepaalt ook de collectieve arbeidsovereenkomst 1946 in het grafische bedrijf de instelling van personeelscommissies.

Op 6 September 1946 is in de N.V. Drukkerij De Spaarnestad, bij gelegenheid van het veertigjarig bestaan van deze vennootschap, een ondernemingsraad ingesteld. Deze raad werd, nadat hij door middel van verkiezingen door het personeel gevormd was, op 11 November 1946 door de directie geïnstalleerd.

De ondernemingsraad bestaat uit de drie in de onderneming gevormde kernen als vertegenwoordigers van het personeel, en uit de directie en/of haar vertegenwoordiger(s). De bedrijfsleider en de leider(-ster) van de Maatschappelijke Afdeling treden op als permanent adviseur (art. 4 § 2).

De raad heeft tot doel, door gemeenschappelijk overleg bij te dragen tot de bloei van de onderneming en het geestelijk en stoffelijk welzijn van het personeel (art. 3).

De vertegenwoordigers van het personeel die in de ondernemingsraad zitting hebben worden uit vier groepen gekozen:

- a redactiepersoneel (een kern redactie van 3 leden),
- b administratief personeel (een kern administratie van 3 leden),
- c technische chefs (een vertrouwensman technische chefs),
- d en het overig technisch personeel (een kern techniek van 7 leden).

De kern „techniek” is identiek aan de voorgeschreven personeelscommissie.

Een der leden van de directie of een der vertegenwoordigers van de directie wordt door de directie aangewezen als voorzitter van de raad, voor de duur van de zittingsperiode van 2 jaren.

Verkiegbaar is ieder personeelslid, dat op de dag van de candidaatstelling de leeftijd van 21 jaar bereikt heeft en ten minste één jaar onafgebroken in dienst is van de onderneming. Voor de leden van het technisch personeel geldt daarbij in het bijzonder, dat zij lid zijn van een der werknemersverenigingen, vormende partij ter andere zijde van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Kiesrecht heeft een ieder der personeelsleden die op de dag van de verkiezingen de leeftijd van 21 jaar bereikt heeft en tenminste één jaar onafgebroken in dienst is van de onderneming.

De candidaatstelling geschiedt per afdeling of per afdelingen-groep. De candidaatstelling is, behalve voor het technisch personeel, vrij voor elk lid van het personeel, dat aan de algemene voorwaarden van leeftijd en duur van het werkverband voldoet.

De ondernemingsraad heeft adviserende bevoegdheid, echter niet op het terrein van de werknemers- en werkgeversorganisaties. Ten aanzien van geschillen heeft zij met goedkeuring van de voorzitter een beperkt recht op arbitrage (art. XVI § 7).

De ondernemingsraad komt tenminste maandelijks bijeen. De jaarvergadering wordt bijgewoond door de directie, terwijl ook de commissarissen van de vennootschap door de ondernemingsraad worden uitgenodigd. Op deze jaarvergadering wordt verslag gedaan van het werk van de raad in het afgelopen jaar.

Gedurende twee jaar werden door de ondernemingsraad zestig onderwerpen behandeld. Daarvan leidden er tot medio Juli 1948 een en veertig tot een goed resultaat, negen waren toen nog in studie, 10 werden er afgewezen, hetzij door de directie, hetzij door de gehele raad.

In een dagbladartikel plaatste Dr Ir H. J. A. de Goey. de perso-

neeldirecteur van de N.V. Drukkerij De Spaarnestad ⁴⁹, een belangwekkend overzicht van de practijk van de ondernemingsraad naar onderwerp van gesprek en het relatieve aantal keren, dat zo'n onderwerp ter tafel is gekomen:

financiële positie van werknemer en gepensioneerde . .	22.- %
secundaire arbeidsvoorwaarden.	15.- %
goede gang van zaken in de onderneming	15.- %
ontwikkeling en ontspanning van het personeel	18.5 %
bevordering van de geest van saamhorigheid	13.5 %
hygiëne in het bedrijf	5.- %
materiële, niet-financiële voordelen voor het personeel	10.- %
	— — — —
totaal . .	100.- %

KONINKLIJKE NEDERLANDSCHE HOOGOVENS EN STAALFABRIEKEN N.V. TE IJMUIDEN

In dit bedrijf wordt het personeel vertegenwoordigd door twee kernen, een arbeiders- en een beambtenkern. De arbeiders worden gegroepeerd naar de afdelingen, de beambten naar de uitgeoefende functies, bij geheime stemming door het personeel gekozen. Kiesrecht bezitten alle personeelsleden boven de 18 jaar die tenminste 3 maanden in de onderneming werkzaam zijn. De verkiesbaarheid vereist een leeftijd van 25 jaar en eveneens tenminste 3 maanden werkzaamheid in de onderneming.

De beambtenkern telt 16, de arbeiderskern 43 leden, respectievelijk vertegenwoordigend \pm 1700 beambten en \pm 5300 arbeiders.

De kernen hebben een adviserende bevoegdheid voor alle personeelsaangelegenheden, met dien verstande echter, dat de meer algemene belangen liggende op het terrein van de werkgevers- en werknemersvakverenigingen door deze organisaties zullen worden behartigd. De kernen plegen daartoe overleg met de directie van de vennootschap. In de practijk treedt het bestuur of het dagelijks bestuur van een kern daartoe in rechtstreeks contact met de sociale afdeling van de onderneming.

De zittingsduur van de kernen bedraagt 2 jaar. De kandidatenlijsten voor de verkiezingen worden in eerste instantie opgesteld door de bij de C.A.O. betrokken organisaties van werknemers. In

tweede instantie zijn alle stemgerechtigde arbeiders in de gelegenheid om, na kennisname van de door de organisaties opgestelde lijsten, gedurende een termijn van 10 dagen kandidaten te stellen.

De kernen vergaderen onderling in de regel een maal per maand. Sedert half Maart 1947 werken de beide kernen samen in de z.g. *Kernraad*. Deze wordt gevormd uit de beide dagelijkse besturen van de kernen. In deze kernraad worden onderwerpen behandeld die de arbeiders en de beampten gezamenlijk betreffen. Aangelegenheden, die in het bijzonder een bepaalde fabrieksafdeling betreffen, kunnen door de afdelingschefs met de kernleden van de afdeling of met het kernbestuur worden besproken en omgekeerd.

Minstens eenmaal per jaar heeft een vergadering plaats van de directie met de voltallige personeelvertegenwoordiging. In de praktijk worden zaken, die het personeel in z'n geheel raken, in een gecombineerde vergadering behandeld.

De voorzitter van de arbeiderskern is in verband met de vele werkzaamheden aan zijn functie verbonden, met behoud van zijn vroegere inkomen vrijgesteld van de gewone dienst. Voor beide kernen geldt trouwens de regel, dat de te verrichten werkzaamheden zonder loonschade kunnen geschieden.

AANTEKENINGEN

¹ Dr L. G. J. Verberne, *De Nederlandse Arbeidersbeweging in de Negentiende Eeuw*, 2e druk, Amsterdam 1950, p. 12 e.v.

² Voor nadere gegevens omtrent deze eerste initiatieven neme men kennis van de in de literatuur-opgave vermelde werkjes. Daarenboven kan men een nog uitgebreider literatuurverwijzing vinden in: Dr F. J. H. M. van der Ven, Jan Frederik Vlekke 1849—1903, *Een pionier der sociale ondernemingspolitiek in Noord-Brabant*, Tilburg 1947.

³ Zie onder ².

⁴ Vgl. Mr S. Mok, *De Vakbeweging*, Amsterdam 1947, p. 13, 18, 49 en H. Hermans, *Handboek voor de moderne vakvereniging* (eerste deel, p. 161). De verklaarbaarheid van deze strijd is een ieder duidelijk die de toonaangevende dissertatie van Dr Brugmans, *De toestand van de arbeidersklasse in Nederland in de XIXe eeuw*, bestudeerd heeft.

⁵ Rapport opgesteld door het Centraal Bureau van Overleg over het bestaan, de samenstelling en de werkwijze van fabriekscommissies in Nederland. November 1922.

⁶ Behalve in het onder ⁵ genoemde rapport kan men o.a. nog cijfers

betreffende de omvang van het kernwezen in Nederland vinden bij Dr A. C. de Voofs, Wijzigingen in de maatschappelijke verhoudingen, p. 23.

⁷ Dijkhuis gaat in zijn werk diep in op de socialistische stelsels.

⁸ De algemene strekking van deze twee rapporten wijst heel duidelijk op een nieuwe koers in het socialisme. Het aanvankelijk revolutionnaire standpunt werd meer en meer verlaten. Het marxisme evolueerde naar een scholingsproces, naar een opleiding van de arbeidende mens tot deelname aan het overleg met de werkgevers. Deze ontwikkeling is toe te schrijven aan de stuwkracht van enige grote persoonlijkheden.

⁹ Het socialisatie-vraagstuk, Rapport, uitgebracht door de commissie aangewezen uit de S.D.A.P.; F. M. Wibaut, voorzitter), Amsterdam 1920.

¹⁰ Bedrijfsorganisatie en medezeggenschap, Rapport, uitgebracht door de commissie aangewezen uit de S.D.A.P. en het N.V.V., Amsterdam 1924.

¹¹ Het rapport „De praktijk van de ondernemingsraden in het buitenland”, uitgebracht door de commissie ingesteld door N.V.V. en S.D.A.P., Amsterdam 1932, komt tot de conclusie, dat de praktijk van de ondernemingsraden in Duitsland, Oostenrijk en Tsjecho-Slowakije uitwijst, dat het om tot socialisatie te komen noodzakelijk is een stelsel van bedrijfsorganisatie te aanvaarden, p. 262.

¹² Dr J. A. Veraart, Beginselen der Economische Bedrijfsorganisatie, Bussum 1921, p. 140 e.v. Dr J. A. Veraart, Beginselen der Publiekrechtelijke Bedrijfsorganisatie, Bussum 1947, p. 122 e.v. Dr F. J. H. M. van der Ven, Economische en Sociale Opvattingen in Nederland, Utrecht 1947, p. 28.

¹³ Dit geluid werd voornamelijk vernomen in de kringen van het Christelijk Nationaal Vakverbond. Voorzover onze inlichtingen strekken begon dit Vakverbond reeds dadelijk na de eerste wereldoorlog met de opleiding van goede afgevaardigden, vooral voor ondernemingsraden. Dat in deze kringen de belangstelling voor de verhoudingen binnen de particuliere onderneming levendig is gebleven blijkt meermalen in het in 1934 verschenen Gedenkboek Patrimonium.

¹⁴ Deze mening vindt men overigens bevestigd in de diepgaande beschouwingen van de hand van Dr F. J. H. M. van der Ven in: Economische en Sociale Opvattingen in Nederland, Utrecht 1947.

¹⁵ v. d. Bergh, op. cit. p. 54 e.v.

¹⁶ v. d. Bergh op. cit. p. 54 e.v.

¹⁷ v. d. Bergh op cit. p. 54 e.v. Mr H. C. M. M. Tromp, De Ondernemingsraden in het Mijnbedrijf, Maandschrift Economie, April 1949.

¹⁸ Stb. F 99.

¹⁹ Art. 103, 104, 140, 141.

²⁰ Art. 136.

²¹ Art. 138, 139.

²² Mr H. C. M. M. Tromp: zie onder ¹⁷

²³ Dr F. J. H. M. van der Ven, De Bedrijfsorganisatie in de Mijnen, Sociaal Maandblad, September 1946.

²⁴ Verordeningenblad voor het bezette Nederlandsche gebied, Aflevering 27.

²⁵ Sinds 1945 zitten in de Stichting van de Arbeid de grote centrales van alle werkgevers- en werknemersorganisaties in gedurig overleg bijeen om

a. Zolang de toestand in het bedrijfsleven niet is gestabiliseerd de orde in het bedrijfsleven te handhaven en zo nodig te herstellen en de terugkeer van normale verhoudingen tussen werkgevers en werknemers te bevorderen;

b. Nadien onverwijld op basis van een organisatorische samenwerking tussen werkgevers en werknemers, duurzaam goede sociale verhoudingen in het Nederlandse bedrijfsleven te verzekeren. (Uit het Manifest van de Stichting).

²⁶ Rapport van een commissie uit de Stichting van de Arbeid ter bestudering van het vraagstuk van samenwerking in de particuliere onderneming.

²⁷ Nota betreffende personeelsvertegenwoordiging in de onderneming aan Zijne Excellentie de Minister van Sociale Zaken, van 6 Januari 1947.

²⁸ Commissie ter bestudering van het vraagstuk ener wettelijke regeling van de ondernemingsraden, ingesteld bij beschikking van 21 December 1946, afdeling Arbeid II no. 7671, van de Minister van Sociale Zaken.

²⁹ Ondernemingsraden. Rapport uitgebracht op 19 September 1947 door de commissie ter bestudering van het vraagstuk ener wettelijke regeling van de ondernemingsraden enz. 's-Hage 1947.

³⁰ Wij vermeldden de inhoud van deze taakomschrijving bij de behandeling van de Nota op bl. 34.

³¹ Zie p. 35.

³² De commissie zette in haar rapport reeds uiteen, dat in verband met de regeling van de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie en de invloed van wettelijke regelingen in het buitenland een wettelijke regeling geboden bleek.

³³ Mr K. Groen; Ondernemingsraad of Kern? Sociaal Maandblad, Juli 1948. Ondernemingsraden, Nota gezonden aan Z. Exc. de Minister van Sociale Zaken betreffende het ons toegezonden rapport van de Commissie van Rhijn, met toelichting, door de Algemeene Katholieke Werkgeversvereniging te 's-Gravenhage, 6 Januari 1948.

³⁴ Wetsontwerp regelen omtrent Ondernemingsraden, 's-Hage 1948.

³⁵ Deze commissie kreeg tot opdracht de voorbereiding van een Wetsontwerp op de Bedrijfsorganisatie (voorzitter Prof. Dr F. J. H. M. van der Ven.)

³⁶ Dr F. J. H. M. van der Ven, Aard en verplichte instelling van de ondernemingsraden volgens het wetsontwerp-Drees, Maandschrift Economie, Maart 1949.

³⁷ B. J. A. Nijdam in „De Tijd” van 21, 22, en 23 April 1949. De critiek van werkgeverszijde heeft geleid tot een duidelijker redactie van art. 4 lid 1 en lid 5. In het ontwerp-Drees luidde deze:

lid 1:

„De Ondernemingsraad heeft tot taak, zulks onder erkenning van de zelf-

standige functie van de ondernemer, door overleg inzake, toezicht op en uitvoering of regeling van alle aangelegenheden, de onderneming betreffende, welke in verband met haar aard en met de omstandigheden daarvoor in aanmerking komen en door het bevorderen van een goede verstandhouding en samenwerking in de onderneming, *naar vermogen bij te dragen tot een zo goed mogelijk functioneren der onderneming*." Het cursief gedrukte werd in de wet-Joekes opgenomen.

lid 5:

„Het hoofd van een onderneming is verplicht, enz.” werd in de wet-Joekes: „Het hoofd van een onderneming is *in overeenstemming met zijn in het eerste lid erkende zelfstandige functie*, verplicht, enz.”

³⁸ Zitting 1948-1949, Regelen omtrent ondernemingsraden, *Voorlopig Verslag*, No. 4.

³⁹ Zitting 1948-1949 - 884, Regelen omtrent ondernemingsraden, *Memorie van Antwoord*, ingezonden bij brief van 24 Mei 1949, No. 5.

⁴⁰ Handelingen van de Tweede Kamer der Staten Generaal 1950. Vel 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 349 en 350.

⁴¹ *Nota van Wijzigingen*, ingezonden bij brief van 24 Mei 1949, No. 6. *Nota van Wijzigingen*, ingediend op 2 Februari 1950.

⁴² Zie p. 3 van de onder 39 genoemde *Memorie van Antwoord*.

⁴³ Opmerkenswaard in dit verband zijn de woorden van de heer Korthals' Handelingen Vel 340, p. 1317; 1950.

⁴⁴ Handelingen Vel 344, p. 1333; 1950.

⁴⁵ Staatsblad K 174 van 6 Juni 1950.

⁴⁶ Handelingen Eerste Kamer 1949-1950, p. 697-712.

⁴⁷ Interessant zijn in dit verband de artikelen van Mr K. Groen, *Ondernemingsraad of Kern?*, Sociaal Maandblad, Juli 1948. P. A. Bergsma, *De instelling van een ondernemingsraad in de praktijk*, Mens en Onderneming, Augustus 1950 (betreft de ondernemingsraad bij de K.L.M.). Van Steenis, *Personalisme in de praktijk*, De Personalist, October-November 1950.

⁴⁸ Deze gegevens zijn ontleend aan een voordracht die Ir H. W. Bekkers medio 1949 hield in een cursus op de Volkshogeschool te Bergen, N.H.

⁴⁹ In het Dagblad „De Tijd” van 16 Juli 1948.

HOOFDSTUK II

DE ONTWIKKELING IN BELGIE

1 Het denkbeeld bij ondernemers en vakverenigingen

Veel van hetgeen over het negentiende eeuwse Nederland is geschreven geldt ook voor het België van die tijd. Ook daar was sprake van een wassende ontevredenheid bij de massa van het industriële proletariaat, zich uitende in stakingen, sabotage en de machteloosheid van het drankmisbruik. In menig opzicht geldt dit alles voor België in versterkte mate. Veel eerder dan in Nederland bedreigde in België de snelle industriële revolutie de bestaande maatschappelijke verbanden met ontwrichting. In tegenstelling tot het nog goeddeels agrarische en handeldrijvende Nederland kende België in het begin van de vorige eeuw al een belangrijke kolenwinning, een snel uitgroeiende ijzerindustrie, een vanouds gevestigde glasfabricage en een sinds de middeleeuwen bloeiende textielnijverheid.

In Nederland viel de komst van zware industrieën in een tijdperk, waarin een groeiend sociaal besef en de stijgende betekenis van de vakbeweging het beleid van de overheid begonnen te beïnvloeden. In Nederland bleek het daardoor mogelijk, dat de overheid de plotseling opzettende sociale nood gedeeltelijk opving door het treffen van maatregelen, die naast de veiligheid, de hygiëne en de arbeidsduur, vooral de volkshuisvesting in een menswaardiger richting stuwden.

Van dit alles was in België geen sprake. De industrie is er veel ouder en van oudsher georiënteerd op de productie van kolen, ijzer, glas en textiel. Uitgezonderd de oude textielindustrie, kan men zonder overdrijving beweren, dat de daar inheemse productie, met name de winning van kolen, ijzer en glas veel zware, gevaarlijke en ongezonde arbeid vraagt. Deze industrieën werden aan het einde van de 18e eeuw nog overwegend als huisnijverheid uitgeoefend.¹

In de Vlaamse provincies was dit het geval met de textielindustrie; in Wallonië betrof het de glasblazerijen en de ijzersmederijen. De industriële revolutie schiep de voorwaarden voor grotere bedrijven. Groeiende uit de kleine gezinswerkplaatsen ontstond een groot aantal kleine bedrijven. Een grote groep van kleinbegonnen eigenaars, die naar de zede des lands hun groeiende rijkdom met veel uiterlijke praal paarden, schiep in deze sociaal ontwrichte industriegebieden een zeer scherpe klassentegenstelling¹

Het initiatief van de mijnbouwkundige Ir Julien Weiler is juist daarom van zo grote betekenis gebleken. Want, ofschoon de enquête van 1843 de grootste wantoestanden aan het licht bracht, werden in het „laissez-faire”-tijdperk geen afdoende maatregelen genomen. Bij de ondernemers bestond zo goed als geen besef voor de omstandigheden, waarin de arbeiders verkeerden. De werkgevers werden pas goed wakker geschud door de enquête van 1886 en de daarop volgende stakingen.

Weiler echter had vernomen van de Britse ervaringen en in 1877 richtte hij met goedvinden van de directies in de mijnondernemingen van Mariemont en Bascoup *Kamers van Overleg* op (Chambres d'Explication). Iedere groep arbeiders in de onderneming koos een bepaald aantal afgevaardigden, die uit hun midden een hoofdafgevaardigde (chef-de-délégation) kiezen. De afgevaardigden van iedere groep vergaderen bij toerbeurt iedere week met al het leidinggevend en toezichthoudend personeel van de eigen groep. Iedere drie maanden vergaderen de afgevaardigden van alle groepen, onder voorzitterschap van de werkgever of van een door hem aangewezen lid van het hoger personeel. Ieder krijgt op zijn beurt het woord en alle grieven en moeilijkheden die zich tijdens de afgelopen maanden hebben voorgedaan worden vrijwillig door de belanghebbenden naar voren gebracht en meestal door de werkgever of zijn plaatsvervanger opgelost. Want de Kamers van Overleg hadden geen beslissende bevoegdheid en het was altijd de werkgever, die het laatste woord bezat. Desniettemin bleken deze Kamers in de praktijk grote voordelen te hebben. Er werd openlijk en vrijuit gesproken, ook over de lonen en de interne organisatie. De beslissingen die op zo'n overleg volgden kenmerkten zich door een grote doeltreffendheid. Deze beslissingen bleken sterker dan

eenzijdig getroffen maatregelen. Bovendien voorkwam dit rechtstreeks contact tussen werkgever en werknemer veel eigengereid optreden van leidinggevend en toezichthoudend personeel.²

Dit initiatief stond lange tijd alleen.³ De grote stakingen van 1886 betekenden pas het grote keerpunt in België. Na 1886 ontstonden verschillende andere typen van overleg binnen de onderneming. Ook namen verschillende voor die tijd vooruitstrevende werkgevers een reeks van activiteiten in handen, die zij richtten op beter onderwijs, betere huisvesting, en betere sociale voorzieningen voor hun personeel.⁴

In 1884 begonnen Frankrijk, Duitsland en de Verenigde Staten van Amerika beschermende rechten te heffen op de invoer van glas. Dit was een grote slag voor de Belgische glasnijverheid, die in het buitenland een uitstekende naam bezat. De fabrikanten van CHARLEROI zien zich genoodzaakt om 37 van de 167 ovens te doven, hetgeen een 1200-tal arbeiders op straat zette. De kostprijsverlaging vonden zij door lagere lonen te gaan betalen. Deze maatregelen lokten een staking uit in de glasfabrieken. De vakbonden van arbeiders in de glasindustrie groeiden aan van 1500 tot 2700 leden. Na enkele maanden van vergeefs onderhandelen breidde de staking zich uit. De mijnwerkers van de streek van Charleroi stáakten mee. Er ontstond een felle wanorde. Grote groepen protesterende arbeiders trokken door Charleroi en omgeving. Fabrieken werden geplunderd en vernield. Op klaarlichte dag werd de „Verrerie Baudoux” in Jumet stuk geslagen. Het woonhuis van de directeur werd geplunderd en in brand gestoken . . . De Regerings-enquête van 1886 onthulde verschrikkelijke arbeidstoestanden! ⁵

Zoals gezegd, waren de gebeurtenissen in 1886 voor verschillende goedwillende werkgevers een stimulans, om in hun onderneming te gaan streven naar betere toestanden. Meestal hadden hun activiteiten een overwegend paternalistisch ⁶ karakter. Waar dit het geval was, liepen hun goedbedoelde initiatieven gewoonlijk op ontgoochelingen uit. Anders was het in ondernemingen, waarin de werkgever zijn arbeiders op enigerlei wijze in de uitvoering en het toezicht betrok. Dit was onder meer het geval bij de kristalfabrieken van Val Saint-Lambert en bij de zinkfabriek „La Vieille Montagne” in Angleur.

De directie van *Val Saint-Lambert* streefde bewust naar een verlaten van het paternalistische ⁶ standpunt. Zij gaf het beheer van het „Spaarfonds” en het „Steunfonds” in handen van een arbeiderscommissie. De leden van deze commissie werden gekozen uit en door de algemene vergadering van het personeel (in 1889: 3000 leden).⁷

Elk jaar in Januari kozen de 2000 arbeiders van „*La Vieille Montagne*” de leden voor een paritaire commissie die belast werd met het beheer van de sociale fondsen. Voorzitter van deze paritaire commissie was de directeur-generaal. De samenstelling was als volgt: de helft door de arbeiders gekozen leden; de andere helft van de leden werd door de directie benoemd uit de beampten en het hoger personeel.⁸

In verschillende andere ondernemingen werden na 1886 „*Verzoenings- en Bemiddelingsraden*” (Conseils de Conciliation et d'Arbitrage ⁹) ingesteld. Ook hierbij speelde de heer Weiler de grote rol van pionier. In 1888 werd er bij de mijnonderneming van *Marie mont en Bascoup* in elk der vestigingen zo'n raad opgericht. De samenstelling van de raad was paritair, zes afgevaardigden van de directie en zes afgevaardigden van de arbeiders. De leden van deze raad werden voor twee jaar benoemd, telkens de helft aftredend. De zes werkgeversafgevaardigden werden door de Raad van Beheer uit de hogere personeelsleden gekozen. De zes arbeidersafgevaardigden werden aangewezen door een kiescollege van 36 arbeiders, dat op zijn beurt door de arbeiders verkozen was. Indien een ingediende klacht slechts één groep van arbeiders betrof, kwam zij eerst in behandeling bij de Kamer van Overleg (Chambre d'Explication), of bij ontstentenis daarvan bij een „bureau de Conciliation”, dat op verzoek van de belanghebbenden bemiddelend mocht optreden en bovendien in functie trad als er geen beroep gedaan werd op de Verzoenings- en Bemiddelingsraad. Deze laatste bemoeide zich rechtstreeks met ieder geschil waarin meer dan één groep arbeiders betrokken was. De Raad mocht echter pas dan een oordeel vellen, als alle andere middelen tot overleg en verzoening uitgeput waren. De Raad ging dan over tot een stemming bij handopsteken. Als de stemmen staakten, verwees men de aangelegenheid naar de Raad van Beheer van de vennootschap,

aangezien de voorzitter van de Verzoenings- en Bemiddelingsraad geen doorslaggevende stem bezat. De Raad van Beheer verstrekke in zo'n geval een advies welke middelen naar zijn oordeel alsnog tot een minnelijke schikking zouden kunnen leiden.

De vergaderingen van de Raad vonden periodiek plaats op tevoren vastgestelde tijdstippen. In feite vonden zij méér dan eens per maand plaats. Tijdens zulke vergaderingen werd het geschillen-reglement vastgesteld. Ook bepaalde de Raad het in de volgende maand te verlonen bedrag naar de stand van de markt.⁷ Na 1892 werd dit de taak van de *Looncommissie*, die aan het einde van iedere maand de lonen vaststelde naar de verkoopprijs van de steenkool en de arbeidsproductiviteit. Zonodig gevolgd door inzage in de boeken van de vennootschap.¹⁰

In December 1891 werden in de glasfabriek van Jumet¹¹ en in de constructiewerkplaats van Bollinckx te Brussel¹¹ zulke Verzoenings- en Bemiddelingsraden opgericht. Ook in de fabrieken van Simonis in Verviers¹¹ en De Zayer in Willebroeck¹¹ werden soortgelijke raden opgericht. Gewoonlijk noemde men deze fabrieksraden (Conseils d'Usine). In 1896 kende de „Association Linrière” van Gent een „werkhuisraad” die in dat jaar met succes in een geschil tussen beide kwam.¹²

In de „Charbonnages de Pâturages et de Wasmes” werd in 1893 een „Comité Ouvrier” (arbeiderscommissie) in het leven geroepen op voorstel van de president-commissaris.¹³ Voor dit comité bestond bij de arbeiders grote belangstelling.¹⁴ In de raad ontbrak elk werkgeverselement.¹⁵ De verkiezingen waren vrij en geheim, zonder enige beïnvloeding van de zijde van de directie. Alle arbeiders bezaten het actief en het passief kiesrecht.¹⁶

De taak van deze raden was van meer psychologische aard: onderzoek van alle klachten en het ter kennis brengen van deze klachten aan de directie. De directie was niet juridisch, echter wel moreel gebonden aan de uitspraken van de raden.¹⁷

Het aantal fabrieksraden of „kernen” bleef echter zeer beperkt. In de textielnijverheid had deze vorm in het algemeen geen succes¹⁸ Reeds vóór 1914 waren de meeste fabrieksraden in onbruik geraakt.¹⁹ Zij waren in de knel gekomen tussen de strevingen van

aan de ene kant de ondernemers, die „baas in eigen huis” wensten te blijven, en aan de andere zijde de vakverenigingen van arbeiders, die in de fabrieksraden een poging zien om een instrument van verstandhouding met de werkgevers te scheppen.²⁰

De opkomst van de vakbeweging, vóór 1920 nog overwegend socialistisch, leidde het overleg tussen werkgevers en arbeiders meer naar het collectieve arbeidscontract. Hoe meer de arbeidsvoorwaarden collectief geregeld gingen worden, des te meer stelde zich voor de vakbeweging de noodzaak van het organiseren van het toezicht op de naleving van het overeengekomene. Naast het overleg op nationaal niveau proberen de vakorganisaties het overleg in de ondernemingen zelf te gaan bevorderen. Zij willen de actie-radius van de vakbeweging gaan uitbreiden tot binnen de ondernemingen.

Daar waar de arbeidersvakbeweging machtig genoeg geworden is ontstond, ondanks de afwezigheid van enige wettelijk regeling, een toezicht van de arbeiders op het naleven van de overeengekomen arbeidsvoorwaarden. De vakbonden stellen hun vertegenwoordigers (sectionnaires, délégués ouvriers²¹) aan om dit toezicht uit te oefenen, elke kwestie te bespreken en zelfs mee te werken aan de onderhandelingen die een collectief contract voorbereiden. Deze „sectionnaires” zijn niet enkel de afgevaardigden van het personeel van een bepaalde onderneming; zij zijn in de eerste plaats de vertegenwoordigers van de vakbond. Als zij in contact treden met de directie om de klachten van enkele collegae uiteen te zetten, dan spreken zij uit naam van de vakvereniging. De collectieve arbeidscontracten worden dus toegepast onder controle van de vakorganisatie.²²

De „sectionnaire” kan op velerlei wijzen tussen beide komen. Zijn rechtspositie is soms door het contract, soms door het gebruik geregeld. Hij kan alleen optreden, of met anderen tesamen. Ook kan hij met een afgevaardigde van de werkgever een miniatuur paritaire commissie in het leven roepen, al dan niet met een beroep op arbitrage.²³

Maar waar het bij de „sectionnaire” vooral op aan komt is, dat zijn optreden onder toezicht staat van de vakbeweging. Deze eist dit toezicht geheel op, als een collectief belang bij de naleving van overeenkomsten, die door alle georganiseerde arbeiders in een

bedrijfstak tesamen gesloten zijn. Daarom staat de vakbeweging erop, dat het collectieve belang steeds het primaat behoudt.²⁴

In de mijnen komen de „délégués ouvriers” in de meeste ondernemingen voor. Zij spelen er vooral de rol van verlengstuk van de arbeidsinspectie, van bemiddelaars in geschillen en van adviseurs voor technische arbeidsaangelegenheden.²⁵

Na 1919 gaan de vakbonden een ander standpunt innemen ten aanzien van het kernwezen. Bij uitzondering werden fabriekscommissies reeds voordien (délégation d'atelier, conseil d'usine, délégation ouvrière, comité ouvrier, etc.) door de collectieve arbeidsovereenkomsten toegelaten of erkend.²⁶ Maar na 1919 gaan de vakverenigingen de instelling van kernen bevorderen. Een logisch gevolg van de eenmaal met de „sectionnaires” ingeslagen weg. Het aantal bonden echter, dat overal die kernen heeft kunnen instellen wordt gering geacht.²⁷

In de metaalnijverheid constateert Gottschalk in 1925 praktisch overal personeelvertegenwoordigingen in de fabrieken. Met vanzelfsprekend veel onderlinge verschillen naargelang de streek, de aard van de fabriek en het soort werk. Zo constateert hij naar verhouding meer succes in de constructiewerkplaatsen dan in de gieterijen en de walserijen.²⁸

De „Commission nationale mixte des mines,” die in Januari 1919 werd opgericht, regelde in alle mijnondernemingen de instelling van een permanente personeelraad van drie leden, die bij geheime verkiezingen door het gehele personeel van de betrokken onderneming gekozen werden. De samenstelling was als volgt geregeld:

- | | |
|---|---|
| 1 | afgevaardigde van de ondergrondse dagploeg; |
| 1 | „ „ „ „ „ nachtploeg en |
| 1 | „ „ „ „ „ het bovengrondse personeel. |

De candidaatstelling voor deze raden was gewoonlijk uitsluitend in handen van de vakbeweging. Ofschoon vrije lijsten werden toegestaan, indien de ongeorganiseerden samen minstens 10% van de kiezers vormden, met een maximum van 50 kiezers.

De taak van deze personeelraden bestond in het oplossen van individuele geschillen en het tesamen met de vertegenwoordigers van de ondernemers zitting nemen in een Verzoeningsraad (Conseil de Conciliation).²⁹

Ook in de glasindustrie werden door de vakverenigingen „sectionnaires” aangesteld.

Tot het instellen van personeelraden is men slechts hier en daar gekomen. In het algemeen bestond er tegen deze raden in hun nieuwe gedaante, als verlengstuk van de machtsontplooiing van de vakverenigingen, nogal wat tegenstand van de zijde van de werkgevers. Daarenboven beschikten de vakbonden nog niet over grote aantallen voldoende geschoolde vertegenwoordigers.³⁰

Van de coöperatieve beweging in België kan men hetzelfde zeggen als van die in Nederland. De verschillende productie-coöperaties liepen in het algemeen op niets uit. Ofschoon Wallonië in de 18e eeuw een zeer oorspronkelijke vorm van productie-coöperatie heeft gekend, de zgn. „Compagnies”, waarin de mijnwerkers zich aaneensloten, om voor gezamenlijke rekening mijnbouw uit te oefenen, als arbeiders en als eigenaars!³¹ Maar in de industriële revolutie heeft hiervan maar weinig stand gehouden. Wel ontstonden er na 1848 onder invloed van de Franse experimenten van Fourier et Louis Blanc enige productie-coöperaties in België. De resultaten van deze ondernemingen waren verre van schitterend. Het merendeel heeft geen stand kunnen houden. André noemt daar drie voorbeelden van: de mijn van Monthieux, die door de arbeiders zelf geëxploiteerd werd ging failliet; ofschoon de concessie gratis verkregen was, moest de exploitatie van de „mine-aux-mineurs” van Petits-Chateaux worden stopgezet; de „Verrerie ouvrière” van Carmaux leverde geen resultaten op.³²

In de consumptieve sfeer had de coöperatieve beweging meer succes. Wij denken hier aan de thans nog bestaande ondernemingen, die in de beschermde sector van een landbouworganisatie of een politieke partij in een aantal dagelijkse behoeften voorzien: broodfabrieken, maalderijen, boek- en krantendrukkerij (Vooruit!).³³ De coöperatieve gedachte maakt ook in België en misschien daar wel meer dan in Nederland, deel uit van de socialistische „doctrine”. Aangezien echter de practijk heeft aangetoond, dat de algemene toepassing van deze gedachte in de huidige maatschappijvorm onmogelijk is, worden van socialistische zijde geen nieuwe experimenten ondernomen. Men legt zich er meer op toe de bestaande

succesvol gebleken coöperatieve ondernemingen in de consumptieve sfeer te houden en hun resultaten zo hoog mogelijk op te voeren.³⁴

Overzien wij in het kort wat door werkgevers en arbeiders vóór 1940 is tot stand gebracht, dan zijn wij genoodzaakt vast te stellen, dat het heel moeilijk is, om zonder meer in enige algemene gedachten bepaalde conclusies te wettigen.

De houding van de betrokkenen is sterk aan verandering onderhevig geweest. De werkgevers stonden in het algemeen afwijzend tegenover iedere inmenging van de zijde van de arbeiders. Een klein aantal van hen nam zelf het initiatief tot de oprichting van kernen, tegen het verzet van de nog in het begin van hun opkomst staande vakverenigingen in. De vakbeweging was er voor beducht, dat de werkgevers deze organen zouden gaan misbruiken. De verbreiding van collectieve arbeidsovereenkomsten stelde de vakbeweging voor het vraagstuk van het toezicht op de naleving van deze contracten. De vakbonden gaan in de kernen een mogelijkheid zien tot uitbreiding van hun machtsontplooiing in de ondernemingen. Het aantal kernen is echter nooit groot geweest. Zij kwamen in het mijnbedrijf en in de metaalindustrie wel zo goed als overal voor. Minder verbreid waren zij in de textielnijverheid en in de glasfabrieken. De invloed van de vakbeweging gaf aan de kernen, de syndicale afvaardigingen een geheel eigen gestalte met een sterk revindicatief, een vorderend karakter.³⁵

De omvang van het medezeggenschap bleef in het algemeen beperkt tot:

- het toezicht op het naleven van de collectieve arbeidscontracten;
- het toezicht op het naleven van de voorschriften betreffende veiligheid en hygiëne;
- het onderzoeken van klachten van de zijde van het personeel;
- het in kennis stellen van de directie van gegrond gebleken klachten;
- het mede-beheer van de instellingen ten behoeve van het personeel;
- het bevorderen van de goede verstandhouding in de onderneming.

In de gevallen waar vóór ± 1900 zo'n kern bestond waren de

bevoegdheden vaak uitgebreider, ook kwesties betreffende de hoogte van het loon en de arbeidstijden vonden er bespreking.³⁶ De beraadslagingen over deze kwesties werden na 1920 op een ander niveau, in de zogenaamde Paritaire Raden, gevoerd.³⁷

Daar waar het bestaan van een kern niet te zeer werd tegen-
gewerkt, werden in het algemeen behoorlijke resultaten bereikt. Verschillende auteurs vermelden dit dan ook uitdrukkelijk. Turmann bijvoorbeeld schrijft het grotendeels toe aan de uitwerking van de raad van Bascoup, dat deze mijnonderneming de algemene staking van 1899 zonder stagnatie in het werk is doorgekomen.³⁸

Voor al vlak na 1918 werden in verschillende ondernemingen proeven genomen met een kern. Verschillende van deze proefnemingen liepen op niets uit.

Het zou onvoorzichtig zijn om te beweren, dat in de jaren van vóór 1940 de kernen een grote verbreiding vonden. Het contact en het overleg over de arbeidsvoorwaarden vond in het algemeen grotendeels plaats in de paritaire raden die regionaal en per bedrijfstak georganiseerd waren, doch geen wettelijk statuut kenden. Overigens onderhandelden de werkgevers rechtstreeks met de gedelegeerden van de vakverenigingen.

Tijdens de oorlogsjaren 1940-1944 verboden de Duitse bezetters het werk van de vakverenigingen. De werkgevers konden dus niet meer officieel met de vakverenigingen onderhandelen. De omstandigheden drongen echter tot een versterkt contact tussen werkgevers en werknemers. Voor de samenwerking in de ondernemingen stapelden zich de problemen op: voedselvoorziening, uitzending naar Duitsland, steeds hoger stijgende prijzen, de uitvoering van Duitse opdrachten. De werkgevers gaan opnieuw contact zoeken met hun personeel. Sommige grote ondernemingen, vooral in het zuiden van het land, richtten „personeelraden” op.³⁹ Deze raden kenden in het algemeen een grote invloed van de kant van de werkgever. Het was immers van hem dat men initiatief verwachtte. Dit werkte vaak weer paternalisme in de hand. Vanwege de loonstop kwamen de arbeiders gedurende de oorlogsjaren veel op hun lonen tekort. De ondernemers vulden dit aan in geld en in natura (kleding, schoeisel, levensmiddelen) en ook in de

vorm van allerlei diensten (cantines, sociale diensten, etc.). Op de keper beschouwd dus vormen van paternalisme. Maar minder vernederend aanvoeld dan vroegere vormen; de tekorten werden immers openlijk erkend. De ondernemers zouden bovendien geen andere oplossing gevonden kunnen hebben.

Tijdens de oorlog bestond er in Belgische vakverenigingskringen weinig instemming met de oprichting van die personeelraden. Temeer, daar veel werkgevers geen kans zagen, om onopgemerkt door de bezettende macht verkiezingen te organiseren. In het algemeen werden de leden van deze raden dus benoemd door de werkgever. Deze hield hierbij rekening met de bevoegdheid, de diensttijd, de deskundigheid en de zedelijke persoonlijkheid van de kandidaten. Terwijl menig werkgever er voor zorgde, dat alle afdelingen van de onderneming vertegenwoordigd werden. De leden van deze personeelraden of personeelscomité's behoorden allen tot de onderneming. Zij stonden onder het gezag van de ondernemer. Zij hadden hoegenaamd geen mandaat van organisaties buiten de onderneming. In de praktijk waren sommige werkgevers echter zo wijs om voormalige vakverenigingsafgevaardigden te benoemen. Vaak zetten deze hun activiteiten op clandestiene wijze, in het verborgene, voort. Van de zijde van deze strijd bare vakbondsvertegenwoordigers ontvingen de raden overigens een loyale medewerking. De bevoegdheden van deze personeelraden waren veelal zeer beperkt en louter consultatief. Het toekennen van bevoegdheden aan deze raden was trouwens een heel moeilijke kwestie. Met veel voorzichtigheid zocht men naar een beleid. Sprak men aanvankelijk alleen over kwesties betreffende de voedselvoorziening en de distributieperikelen, al spoedig bracht men ook de veiligheid en de hygiëne ter tafel. In enkele gevallen kwam men door de nood gedwongen zelfs zo ver, dat men de uitvoering van bepaalde orders na gezamenlijk overleg opzettelijk vertraagde, om de uitzending van een aantal personeelsleden te voorkomen en nieuwe opdrachten te kunnen weigeren. Sommige van deze raden traden in het voetspoor van de elders al langer bestaande syndicale afvaardigingen. Het merendeel echter kende geen vorderend karakter.⁴⁰

In 1942 al lukte het afgevaardigden van de ontbonden organi-

saties van werkgevers en arbeiders in een overleg te betrekken over de onmiddellijk na het beëindigen der vijandelijkheden in te nemen standpunten ten aanzien van de gang van zaken in het bedrijfsleven. Dit geheim overleg hield rekening met de hier en daar genomen initiatieven met betrekking tot het overleg tussen werkgevers en werknemers *binnen* de onderneming. De grote organisaties werden het nog tijdens de bezetting eens over een „ONTWERP-VERDRAG VAN SOCIALE SOLIDARITEIT”. Dit ontwerp-verdrag stipuleert de oprichting van centra van overleg op alle niveau's. Als manifest is dit ontwerp nooit gepubliceerd. De bevrijding van het Belgische grondgebied (in de eerste dagen van September 1944) kwam vóór het vaststellen van een eind-redactie. De gespreks-partners hadden namelijk nog op een revisie aangedrongen. Ofschoon dit ontwerp-verdrag slechts pretendeert enige algemene beginselen als basis-accoord aan te bieden, is het mijns inziens belangwekkend, om eens na te gaan wat het zich voorstelt van het overleg binnen de particuliere onderneming.

Het ontwerp-verdrag bepaalt, dat in elke onderneming, die tenminste twintig loontrekkenden telt, een personeelvertegenwoordiging wordt ingesteld. De bevoegdheden van deze lichamen zijn zeer uitgebreid, als men deze vergelijkt met de in de praktijk bestaande. Zij moeten zich namelijk gaan bezig houden met alle vraagstukken, die voor de arbeidende mens enig belang hebben. Na ruggespraak met het ondernemingshoofd zijn deze personeelvertegenwoordigingen namelijk bevoegd om alle vraagstukken te onderzoeken die betrekking hebben op lonen, arbeidsduur, schafttijden, vacaties en verloven, gezondheid, veiligheid, zedelijkheid, klachten over het leidend personeel, straffen, ontslagen, werkplaatsreglementen, en over het algemeen: alle vraagstukken die verband houden met de organisatie van de arbeid, de tucht en het voorkomen van collectieve geschillen binnen de onderneming.

De kandidaten voor deze raden worden gesteld door de meest representatieve organisaties van arbeiders en bedienden. Aan dit ontwerp-verdrag zijn daarenboven enige desiderata gehecht betreffende het (mede-)beheer van instellingen ten behoeve van het personeel en de voorlichting van de personeelsafgevaardigden inzake de algemene toestand van de onderneming.⁴¹

Ofschoon dit ontwerp-verdrag het niet bracht tot een manifest, heeft het toch het uitgangspunt gevormd in de gedachtenwisseling, die al onmiddellijk na de oorlog een aanvang nam tussen de organisaties van de betrokkenen in de Nationale Paritaire Raad.

Tijdens de discussies, die tussen de organisaties van de betrokkenen en in de volksvertegenwoordiging plaats vonden, en waarover wij in een ander gedeelte van dit geschrift zullen gewagen, stond het particulier initiatief niet stil. Zowel de organisaties van de werknemers als de werkgevers toonden grote belangstelling voor de uitbouw van de zogenaamde syndicale afvaardigingen (personeelvertegenwoordigingen) tot organen die het karakter van een ondernemingsraad zouden moeten bezitten.

Er zijn in het tijdvak van 1945 tot 1948 drie belangrijke regelingen bekend, die rechtstreeks voortvloeien uit de in de oorlogsomstandigheden gegroeide sfeer van wederzijdse toenadering, van een zoeken naar begrip voor elkaar.

Het eerste initiatief is uitgegaan van de betrokkenen bij de besprekingen voor een *collectieve arbeidsovereenkomst* die op 20 September 1946 te *Verviers* gesloten werd. Bij dit contract verwierven de vakverenigingen het recht, om in ondernemingen met meer dan 50 arbeiders binnen twee jaar een personeelvertegenwoordiging op te richten.

Dat dit initiatief weerklank vond, is te danken aan het „klimaat” waarin het genomen kon worden. De houding van de werkgevers was tijdens de oorlogsjaren gunstig geweest. De oorlogsomstandigheden hadden de mensen tot elkander gebracht. Voorts toonden de arbeiders in de critieke jaren van 1944 en 1945 een goede dosis werkelijkheidszin. Er diende een aanmerkelijke productieverhoging tot stand te komen tegen een noodzakelijk lagere kostprijs! De arbeiders werkten mee om een zo goed mogelijk resultaat te bereiken. De daarop volgende welvaart, waaraan in het bijzonder de textielnijverheid deelachtig werd, vergemakkelijkte de oplossing van sociale vraagstukken.

Daarnaast werkten een reeks van andere factoren in dezelfde goede richting. Het Franse experiment werkte stimulerend; het maande tevens tot bedachtzaam beleid. Onmiskenbaar is de invloed van enkele grote persoonlijkheden geweest. De industriëel

Zurstrassen legde een niet versagend doorzettingsvermogen aan de dag, om zijn vrienden van de noodzaak van de instelling van ondernemingsraden te overtuigen en hen tot verwerkelijking aan te sporen. Een referendum van de zijde van de vakverenigingen in Verviers gehouden duidde overigens op onverschilligheid onder de arbeiders. Van de 12000 ondervraagde arbeiders waren er slechts 2697 vóór de ondernemingsraden, 1142 waren er tegen, 2/3 had geen mening!

De personeelvertegenwoordigingen, die bij deze collectieve arbeidsovereenkomst in 27 van de 56 aangesloten ondernemingen werden opgericht, hadden het karakter van een ondernemingsraad. Dat wil zeggen: de raden krijgen geen vorderende rol; de samenstelling is gemengd; de leden worden rechtstreeks aangewezen door de vakverenigingen; de directeur zit de vergaderingen voor en kan zich daarbij laten bijstaan door enkele adviseurs.

Bij de totstandkoming van de wet op de ondernemingsraden van 1948 bleek, dat de bevoegdheden van de ondernemingsraden van Verviers ongeveer overeenkomen met de in de wet opgesomde. De voorlichting op economisch en financieel gebied bleek iets beperkter. Ook bleek, dat enkele raden nog niet in functie waren.⁴²

Dank zij de inspanning, die de organisaties zich hebben getroost, blijkt thans na 4 jaar de belangstelling voor de ondernemingsraden bij de arbeiders en werkgevers van Verviers aanmerkelijk groter dan elders in België.

Een tweede belangrijk initiatief dateert van 16/17 Juni 1947, toen op de Nationale Arbeidsconferentie de ondertekening plaats vond van een *Statuut op de Syndicale Afvaardigingen van het Personeel*, dat gedurende verschillende weken was voorbereid door uitvoerige besprekingen in de Nationale Paritaire Raad. Het statuut is een geheel van algemene beginselen, een kaderovereenkomst, die door particuliere conventies nader met toepassingsmodaliteiten kan worden omkleed. Belangrijk is dat de grote organisaties van werkgevers en van arbeiders het feit van de syndicale afvaardiging erkennen en willen bevorderen, in een geest van samenwerking en goede trouw.⁴³

Een derde initiatief houdt de uitwerking in van het tweede. De „*Collectieve overeenkomst voor de Nijverheid der Mechanische*

Constructie'' van 24 December 1947 wordt voor een tak van de metaalnijverheid de nadere inhoud van het nationaal accoord van 16/17 Juni 1947. Het contract voorziet de oprichting van syndicale werkliedenafvaardigingen in instellingen met meer dan 50 arbeiders, indien ten minste 25% van het personeel hiertoe de wens uitdrukt. Er zijn minstens 2 of 3 en hoogstens 21 afgevaardigden lid van zo'n college. Deze kiezen uit hun midden een hoofdafgevaardigde, die als voorzitter van de afvaardiging fungeert.

Deze afvaardigingen vertegenwoordigen alleen het georganiseerde personeel, n.l. hen die zijn aangesloten bij een van de organisaties welke het nationaal accoord van Juni 1947 hebben ondertekend, te weten het Algemeen Belgisch Vakverbond en het Algemeen Christelijk Vakverbond.

De leden worden dan ook door die arbeidersorganisaties benoemd, die in de Gewestelijke Paritaire Commissie vertegenwoordigd zijn. Deze commissie kan echter ook geheime verkiezingen voorschrijven. De candidaatstelling berust dan vanzelfsprekend geheel in handen van de daarin vertegenwoordigde organisaties.

Het is ook deze Gewestelijke Paritaire Commissie die uitmaakt hoeveel betaalde werkuren de hoofdafgevaardigden aan hun mandaat mogen besteden. De gekozen of benoemde afgevaardigden genieten bescherming tegen eventuele willekeur van de zijde van de bedrijfsleiding.

Hun taak bestaat voornamelijk in het waken over de goede geest in de onderneming en het nagaan van klachten van de zijde van het personeel met betrekking tot de naleving van de sociale wetgeving, de huishoudelijke reglementen ⁴⁴ van de onderneming, de collectieve arbeidsovereenkomsten en de individuele looncontracten. Ook zien zij toe op de toepassing van de tarieven en de classificatienormen.

Deze syndicale afvaardigingen zijn dus typische personeel-vertegenwoordigingen. Ofschoon hun rol niet vorderend mag zijn, staan zij toch min of meer ongelukkig in de gehele structuur van de onderneming, tegenóver in plaats van naast en mét de bedrijfsleiding. Het komt namelijk voor, dat afgevaardigden terwille van zelfhandhaving zoeken en zoeken tot zij een „ongerechtigheid” hebben ontdekt, die vervolgens door hen wordt vergroot. Dit maakt

de directies vaak weerbarstig tegen dit systeem van personeel-vertegenwoordiging.

Nu wij toch over de houding en de standpunten van de betrokkenen komen te spreken is het wellicht van belang, om enkele hoofdlijnen te trekken in de gedachtenwisseling die na 1944 plaats vond.⁴⁵

Bij deze openbare discussie valt telkens weer op hoe men van katholieke zijde de aandacht concentreert op de instelling van ondernemingsraden, echter met belangrijke matiging van de bevoegdheden en beperking van de actie-radius van de wet. Meerdere malen matigt men suggesties van het in 1942-1944 voorbereide ontwerp-verdrag van sociale solidariteit. Pas als men gaat waarnemen, dat de socialistische eisen van economische en financiële voorlichting en controle van de leden van de ondernemingsraden weerklink vinden in de arbeidersklasse, spreekt ook het Algemeen Christelijk Vakverbond zich strakker uit. Zien de socialisten in deze voorlichting een eerste stap naar de opleiding van de arbeiders tot bestuurders van de genationaliseerde bedrijven, de katholieken baseren deze voorlichting op een recht van de arbeiders op economisch medezeggenschap, co-directie.³⁵

De werkgevers zien in de ondernemingsraden in de eerste plaats organen van verzoening en van samenwerking, van louter adviserende aard, wier bevoegdheid in het algemeen beperkt dient te blijven tot de werkkring van de personeelvertegenwoordigingen, die ingevolge collectieve arbeidsovereenkomsten ingesteld werden. Tenslotte zijn zij bereid erin toe te stemmen, dat het ondernemingshoofd verplicht is de raad over de algemene gang van de onderneming in te lichten. Zij wensen echter in geen geval inmenging in het beheer van de onderneming.

Wij wezen er reeds op, dat de arbeidersorganisaties verder wilden gaan. Ofschoon hun leiders erkenden, dat de toepassing van de eis van werkelijk medebeheer via gedelegeerde commissarissen stuit op het gebrek aan deskundige arbeidersafgevaardigden.

2 Wettelijke maatregelen inzake het overleg binnen de particuliere onderneming in België

De rumoerige stakingen van 1886 en de resultaten van de enquête

van datzelfde jaar, gaven het Belgische parlement genoeg stof... er kwamen maar liefst drie wetsontwerpen in de Kamer! De volksvertegenwoordiging zocht met grote ernst naar middelen om tot betere verhoudingen in het bedrijfsleven te komen. Veler gedachten gingen uit naar een wettelijke regeling op de verzoeningsraden, zowel op het niveau van de bedrijfstak, als wel, naar het Britse voorbeeld, in de ondernemingen zelf.

Het eerste wetsontwerp was van de heer DENIS.⁴⁶ Hij spoorde aan tot de stichting van paritair samengestelde arbeidsbeurzen. In alle provinciale hoofdsteden en in alle centra van enige betekenis zou dan zo'n arbeidsbeurs gevestigd worden. De federatie van al deze beurzen diende te geschieden in een te Brussel te vestigen Centraal Comité, dat onmiddellijk en bestendig contact houdt met het Ministerie van Landbouw, Nijverheid en Openbare Werken.

Deze beurzen zouden tot taak krijgen, om overheid, werkgevers en werknemers voor te lichten over het verloop van de werkgelegenheid, de behoeften van de arbeiders, om een arbeidsstatistiek aan te leggen, *om de betrokkenen aan te sporen tot het oprichten van verzoeningsraden* en om op verzoek van partijen zelfstandig een scheidsrecht te organiseren.

Dit ontwerp-Denis werd niet aangenomen. Het tweede ontwerp droeg de naam van de bekende Belgische sociaal-politicus VICTOR BRANDTS. Dit ontwerp werd uitgewerkt door de Commissie voor de Arbeid uit de Kamer van Volksvertegenwoordigers. *Het drong aan op de instelling van verzoeningsraden* naar analogie van de Engelse Whitney-Councils. De instelling zou volgens dit ontwerp-Brandts plaats hebben bij Koninklijk Besluit, op aanvraag van de belanghebbenden of van de gemeenteraad. In geval van staking zelfs al op verzoek van de burgemeester, of op initiatief van de regering. Ook dit ontwerp behaalde geen parlementaire meerderheid.

Anders verging het een ontwerp van de heer FRÈRE-ORBAN. Dit stelde de nijverheids- en arbeidsraden voor. Deze raden kregen tot voornaamste taak: „de délibérer sur les intérêts communs des patrons et des ouvriers”. Hun bemiddelende rol bij arbeidsgeschillen was slechts bijkomstig. Dit kwam duidelijk naar voren tijdens de beraadslagingen en de stemming over het eerste artikel in de Kamer. De eigen aard van deze raden is van meet af aan gelegd

in de vertegenwoordiging van de beroepsbelangen van ondernemers en arbeiders.⁴⁷

De structuur van het paritair overleg, dat deze wet Frère-Orban van 1887 op de nijverheids- en arbeidsraden regelde, is nogal ingewikkeld en bovendien weinig doeltreffend gebleken. Elke raad kreeg een bepaald ressort tot werkterrein, bijvoorbeeld een bepaalde gemeente of groep van gemeenten. Naar de beroepen werden er dan in zo'n raad *secties* opgericht. Elke tak van nijverheid en ambacht van enig belang werd door een sectie vertegenwoordigd. Deze secties waren de enige reële overleg-centra in dit systeem van Frère-Orban. De raden waren namelijk niet meer dan een wettelijk etiket, dat aan het overleg een administratieve en territoriale indeling moest geven. De raden kenden geen bestuur, zelfs geen voorgeschreven periodieke vergaderingen. De raden leidden geen eigen bestaan. Het overleg speelde zich geheel af binnen de secties, die minstens eenmaal per jaar moesten samenkomen onder voorzitterschap van een der 12 leden.

Deze wet van 1887 is voor de ontwikkeling van het paritair overleg binnen de particuliere onderneming in zoverre van belang, dat zij toestond om evenwijdig aan het werk van de secties ook in de afzonderlijke ondernemingen verzoeningsraden op te richten. En dit gebeurde dan ook in verschillende ondernemingen. Enige bladzijden terug werd daar reeds op gewezen.⁴⁸ Met het mislukken van de nijverheids- en arbeidsraden raakten ook de verzoeningsraden in een stadium van bloedarmoede. De aanvankelijke geestdrift was snel bekoeld. De opzet van de wet kon te weinig weerstand bieden aan de verminderde goede wil bij de betrokkenen. Er waren nog niet voldoende arbeidersvertegenwoordigers, om in dit uitgebreide net van raden en secties alle zetels effectief te bezetten. Aan werkgeverszijde bleek een groot wantrouwen te bestaan: men was zo gewend de vakbondsbestuurders als „socialisten” de deur te wijzen . . . bovendien was men weinig geneigd zich aan de beslissingen van de secties te onderwerpen. De houding van de leiders van de vakbeweging werd vooral geïnspireerd door vrees voor een ondermijning van de groeiende machtsontplooiing van hun organisaties. Als raadgevende lichamen waren de raden soms wel nuttig; voor de arbeidsverhoudingen in de praktijk waren zij van nul en

gener waarde. En dit échec sleepte de in sommige ondernemingen opgerichte verzoeningsraden mee in een sfeer van wantrouwen en machtsmisbruik. Na aanvankelijk met geestdrift ondernomen pogingen liep de uitvoering van de wet van 1887 dood op een verklaarbaar gemis aan belangstelling van de zijde van arbeiders en ondernemers.⁴⁹ Dit legde tegelijkertijd een druk op elke gedachte aan paritair overleg binnen de onderneming. Het mislukken van deze wet is dus wel van groot belang voor de idee van de ondernemingsraden.

Als eerste overheidsingrijpen na een halve eeuw van „laissez faire” is deze wet van 1887 geen gelukkige greep te noemen. In een enkel geval, waar de goede wil al door het initiatief van de betrokkenen gebleken was, zoals bijvoorbeeld in Bascoup (1888), leidde de instelling van een nijverheids- en arbeidsraad tot goed gevolg. In het algemeen gezien is men evenwel gerechtigd te spreken van een loffelijke maar ontijdige poging!⁵⁰

Ofschoon het hier een overleg over een bepaald punt van de secundaire arbeidsvoorwaarden betreft, aarzelen wij niet in deze studie te gewagen van de *Comite's voor Veiligheid, Hygiene en Verfraaiing*.

Op 11 Februari 1946, later aangevuld per 3 December van datzelfde jaar, heeft de Belgische regering een besluit uitgevaardigd betreffende het toezicht op en het overleg inzake de veiligheid en de gezondheid in de ondernemingen. Bij de wet van 2 Juli 1899 werd aan de regering machtiging verleend alle nuttige maatregelen in deze te nemen. Van die bevoegdheid heeft de regering talrijke malen gebruik gemaakt. De besluiten van 1946 vallen in het kader van deze wet van 1899.

Deze besluiten van 1946 schrijven onder meer voor, dat in de ondernemingen, die tenminste 50 personen in dienst hebben, een comité voor veiligheid en gezondheid moet worden opgericht. Zo'n comité is paritair samengesteld: aan de ene kant het ondernemingshoofd, de chef van de dienst voor veiligheid en gezondheid en een of meer leden van het leidinggevend personeel, aan de andere kant enkele arbeiders of bedienden, die door het personeel worden gekozen. Het comité is belast met het opsporen van de oorzaken van de ongevallen die zich voordoen en de te nemen voorzorgsmaat-

regelen en de meest geschikte propagandamiddelen aan te wijzen.

De eenparig door de leden van dit comité goedgekeurde voorstellen worden voor advies voorgelegd aan de hoofdingenieur van de arbeidsbescherming van het ministerie, en tevens gezonden aan de geneesheer van de arbeidsbescherming van het betrokken ambtsgebied. Ook de *jonge arbeiders* hebben de mogelijkheid om in zo'n comité te worden vertegenwoordigd. Indien de onderneming ten minste vijftientwintig minderjarige arbeiders telt, worden een of meer jonge arbeiders aan het comité toegevoegd.

Deze wettelijke voorschriften bevestigden een in verscheidene ondernemingen bestaande toestand. Uit een enquête van 1950 blijkt, dat meer dan 137 ondernemingen reeds vóór de verplichting zo'n comité kenden.⁵¹ De veiligheidsactie is trouwens voor vele werkgevers het begin geweest van regelmatige samenwerking met hun personeel. Na twee jaren wettelijke verplichting, in 1948, wees een andere enquête uit, dat 73% der geraadpleegde ondernemingen een comité voor veiligheid en gezondheid kennen. Dit aantal is elk jaar gestegen.⁵²

In de meeste gevallen werden de personeelsleden in het comité gekozen nadat daartoe door het personeel lijsten waren ingediend. De leden worden gewoonlijk voor 2 jaar gekozen.

De enquête van 1950 heeft uitgewezen, dat de doeltreffendheid van deze comité's groot is. Bijna in alle comité's worden tijdens de vergaderingen suggesties gedaan en voorstellen aan de directies geformuleerd. De belangstelling van de zijde van de personeelsleden is bevredigend te noemen. Slechts in uitzonderingsgevallen kan men een tussenkomst van de zijde van de vakverenigingen waarnemen. In de helft van het aantal der geraadpleegde ondernemingen neemt het Comité voor Veiligheid en Hygiëne zelf beslissingen. Hoogstwaarschijnlijk betreft het beslissingen waarvan de eraan verbonden uitgaven beperkt zijn.⁵³

Gezien de resultaten, die door enquêtes zijn vastgelegd – resultaten die ons door tal van verantwoordelijke personen nog ten overvloede werden bevestigd – achten wij ons gerechtigd de uitvoering van deze wettelijke maatregel als geslaagd te beschouwen. Geënt op een in tal van ondernemingen bestaande practijk is dit overleg, waarbij iedere arbeider zich uiteraard zo onmiddellijk betrokken voelt, thans op de goede weg.

Wij wensen hier aan toe te voegen, dat van arbeiderszijde de doeltreffendheid van deze comité's wordt erkend. Wel ziet men er terecht een slechts gedeeltelijk medezeggenschap in op één bepaald punt van overleg tussen werkgevers en werknemers. De concrete taak van de comité's laat weinig ruimte voor invloed en interventie van de zijde van de vakbeweging. Het „politieke element” krijgt bij de werkzaamheid van deze comité's weinig kansen.

3 De voorbereiding van een wettelijke regeling op de ondernemingsraden in België. De wet van 20 September 1948.

Gewoonlijk volstaat men bij de beschrijving van de voorbereiding van de wet op de ondernemingsraden met de strikt parlementaire behandeling van het laatste regeringsontwerp van 3 December 1947. Wij menen, dat dit niet juist is. Om een goed begrip te hebben van wat een wet in de praktijk kan betekenen, is het van groot belang, dat men nagaat op welke werkelijkheid de wet aansluiting zoekt. Het is dan tevens belangrijk, dat men de verschillende vroegere pogingen nagaat, die op die wettelijke regeling doelden.

Aangezien voor 1940 ook in België de samenwerking tussen werkgever en arbeiders haast uitsluitend beschouwd werd op het plan van het bedrijf, ⁵⁴ is het niet opvallend, dat de derde commissie van het „*Centre d'Etudes pour la Réforme de l'Etat*” zeer wijdlopijge besprekingen voerde over de te ontwerpen bedrijfsorganisatie. Wel achtte de commissie een beraadslaging over de mogelijkheden van een statuut voor de personeelraden op haar weg. Zij bepaalde zich echter tot het schetsen van enige grote lijnen. De gehele bespreking van dit onderwerp duidt op een grote voorzichtigheid, nog versterkt door een uitspraak van de meerderheid van de commissie, dat dergelijke raden niet bij de wet kunnen worden opgelegd. Uiteindelijk leidden de gedachtenwisselingen tot een tussenweg. De commissie legde bij aanduiding enige aanbevelingen vast, maar behield zich het recht voor om er later nog eens op terug te komen.

De gesprekken trokken zich vooral samen rond de volgende twee punten: de aanwijzing van de leden van de personeelraad en de bevoegdheden van die raad.

De voorstellen die de commissie formuleert komen op het vol-

gende neer: in elke onderneming met minstens 500 werknemers wordt een personeelraad ingesteld. De Koning kan dergelijke raden ook voorschrijven voor ondernemingen met minder dan 500, maar met meer dan 200 tewerkgestelden.

Het hoofd van de onderneming sticht in dat geval verschillende raden voor arbeiders en bedienden.

De leden worden door het personeel voor 2 jaar gekozen.

De verkiezingen geschieden afdelingsgewijs.

De voorgestelde taakomschrijving duidt op grote beperkingen. De taak is vooral gericht op het bevorderen van de goede geest in de onderneming, de geest van samenwerking tussen werkgever en personeel. De raden zijn bevoegd geschillen tijdig aan de directie voor te leggen, om deze in gezamenlijk overleg op te lossen, zonder bij collectieve geschillen de betrokken afdelingschefs te passeren. De taak van de raden mag niet komen op het terrein van de paritaire raden.

Deze taakomschrijving is dus wel uitermate vaag. Alleen als er inderdaad al een goede geest van samenwerking is, kan zij elastisch blijken en mogelijkheden openen voor enige progressie.⁵⁵

Het publieke leven in België nam kennis van de resultaten van de commissies van het „Centre d'Etudes pour la Réforme de l'Etat". Verschillende voorstellen vonden drukke bespreking. De regering is dan ook spoedig daarna met een *Ontwerp op de organisatie van de Economie van 15 November 1938* gekomen. In dit regeringsontwerp werd aan de bevoegdheid van de paritaire raden de volgende clausule toegevoegd: Waar op haar (de paritaire raad) terrein wenselijk, de instelling van ondernemingsvertegenwoordigingen te bevorderen, die tot wezenlijk doel hebben de geest van samenwerking tussen de directies van de ondernemingen en hun personeel te handhaven en te ontwikkelen.⁵⁶

Belangrijk is de woordkeuze „ondernemingsvertegenwoordigingen”.

Ofschoon dit ontwerp door de verschillende politieke groeperingen met instemming werd ontvangen, is het nooit wet kunnen worden. Alle partijen waren het er over eens, dat een wettelijk statuut voor de paritaire raden en de collectieve contracten tot de eisen van de tijd behoorde. De internationale verwickelingen van de

laatste maanden vóór de tweede wereldoorlog sneden het ontwerp de pas af.⁵⁷

Onmiddellijk na afloop van de tweede wereldoorlog is verscheidene keren met grote geestdrift getracht aan de wettelijke regeling op de ondernemingsraden een concrete gestalte te geven. Van verschillende kanten werden voorontwerpen van wet opgesteld. Gedurende meer dan drie jaar maakten deze ontwerpen achtereenvolgens het voorwerp uit van uitgebreide en soms zeer vurige discussies. Om de totstandkoming van de wet van 1948 op de ondernemingsraden met inzicht te kunnen volgen, is het derhalve aanbevelenswaardig, ofschoon niet gemakkelijk, om de diverse voorontwerpen in de besprekingen te betrekken.

17 Juli 1945 Wetsvoorstel houdende oprichting van „Bedrijfscomité's”, door de heer Glineur c.s.

28 Mei 1946 Wetsvoorstel op de Ondernemingsraden en de Afgevaardigden van het Personeel, door de heer Behogne c.s.

25 Juni 1946 Wetsontwerp op de Ondernemingsraden, vanwege de Regering.

3 Dec. 1947 Wetsontwerp houdende organisatie van de economie, vanwege de Regering, dat op 3 Augustus 1948 werd aangenomen.

Het eerste voorstel, dat van de communistische afgevaardigde GLINEUR⁵⁸, is niet in behandeling geweest. Dit ontwerp kent zeer vergaande bevoegdheden toe aan de personeelsafgevaardigden. Het hoofd van de onderneming is in dit voorstel gehouden aan de erkenning van de personeelsafgevaardigden in alle belangrijke economische en financiële aangelegenheden. Hij is namelijk verplicht zijn personeel te raadplegen inzake het aanwenden van de grondstoffen, de rationalisatie, de lonen, de promoties, de ontslagen en elk vraagstuk betreffende de productie! Dit zo veeleisend geformuleerde voorstel was echter niet geëigend om, zelfs in de verwarde maanden van 1945, in overweging genomen te worden. Het hield bovendien geen rekening met de basis-accoorden, die in de kringen van de Nationale Paritaire Raad na langdurige beraadslagingen ontstaan waren.

Het tweede voorstel, dat van een commissie van katholieke volksvertegenwoordigers, een voorstel dat de naam van de eerste onder-tekenaar BEHOGNE draagt, maakt deel uit van een reeks van vier wetsvoorstellen, die tesamen de „Structuurhervormingen” moeten doorvoeren.⁵⁹ Het voorstel betekende de kristallisatie van een phase in de evolutie van de sociaal-economische gedachten van een sterk naar voren komende groep jonge, vooruitstrevende katholieken, die steun vonden bij de in het Algemeen Christelijk Vakverbond georganiseerde arbeiders. Het voorstel draagt dan ook onweersprekelijk de kenmerken en het stempel van de stemming in die gelederen. Enerzijds aansluitend op het reeds vermelde Ontwerp-verdrag van Sociale Solidariteit en anderzijds stelling nemend tegen de onder meer in het ontwerp-Glineur vervatte elementen van klassenstrijd, deed dit ontwerp-Behogne een beroep op de in de oorlogsjaren versterkte drang naar samenwerking en de goede wil van alle betrokkenen. Het bleek inderdaad een nieuw uitgangspunt te vormen voor een nieuwe gedachtenwisseling over het thema van de ondernemingsraden. Tijdens deze discussies bleek al heel gauw, dat niet alleen de socialisten met de ontwerpers van mening verschilden. Trouwens, men kon moeilijk anders verwachten. De socialistische leiders hadden al heel concrete beleidslijnen aangegeven, waarbij zij de ondernemingsraden middels hun bevoegdheden stempelden tot een eerste phase in de ontwikkeling naar de socialisatie van het bedrijfsleven.⁶⁰ Dat van hun kant bedenkingen rezen is niet verwonderlijk. Wat echter het voorstel-Behogne ontkrachtte, was de verdeeldheid in het katholieke kamp zelf. Daar bestond een lijnrecht verschil van inzicht over de oriëntatie van de ondernemingsraden. Dit hield onmiddellijk verband met de bevoegdheden die men de raden toedacht. Het ontwerp ontving van katholieke „leaders of opinion” scherpe en soms geheel afwijzende critiek.⁶¹ Dit kwam de werf- en de trefkracht van het voorstel bepaald niet ten goede. Het ontwerp werd niet in de Kamer van Volksvertegenwoordigers behandeld. Een maand nadat het ontwerp-Behogne werd ingediend, bracht de Regering zelf een wetsontwerp op de ondernemingsraden in de Kamer.

Dit *regeringsontwerp van 25 Juni 1946* ontlokte een reeks van amendementen. Het werd in handen gesteld van de Kamer-

commissie voor de Arbeid en de Sociale Voorzorg, die op 8 Mei 1947 bij monde van de heer Leburton rapport uitbracht.⁶² De commissie besloot de ontwerpen Glineur en Behogne ter zijde te leggen en het regeringsontwerp als grondslag te nemen voor haar beraadslagingen. De commissie verhaalt in een uitgebreide uiteenzetting haar verkenningen op leerstellig gebied. Zij tast de bedoelingen van de betrokkenen af en stelt vast, dat de belangrijke geschilpunten zich concentreren in de toe te kennen bevoegdheden op economisch en financieel terrein. De amendementen van socialistische zijde⁶³, die door de aanstelling van een rekencommissaris c.q. het beroep op door de overheid erkende deskundige onderzoekers en door het eerder informeren van de ondernemingsraad dan de vergadering van aandeelhouders probeerden het economisch medezeggenschap inhoud te geven, werden in de commissie verworpen. De stemming bekrachtigde de opgevallen verschillen, die omtrent de opvatting van de taak der ondernemingsraden bestaan.

Ook de kwestie van de candidaatstelling vond bespreking in deze commissie. Zij kwam echter niet tot een alle partijen bevredigende oplossing. Twee stellingen kwamen scherp tegenover elkaar te staan. Aan de ene kant eisten de arbeidersorganisaties van socialisten en katholieken het monopolie op. Hierbij konden zij zich beroepen op de al vroeger gemaakte afspraken. Aan de andere kant werd opgekomen voor de rechten van de niet-georganiseerde arbeiders. De vakbeweging stelde zich op het standpunt van lijstverkiezing. Het andere standpunt verklaarde zich voor naamverkiezing met daarenboven het recht van ongeorganiseerden om onder bepaalde voorwaarden met eigen kandidaten ter stemming te komen. De commissie neigde naar een compromis als in de Nationale Paritaire Raad bereikt. Inzake verscheidene artikelen was namelijk door de betrokkenen vooraf een basis-ackoord tot stand gekomen. De Regering heeft daar bij de formulering niet altijd voldoende rekening mee gehouden. Hierdoor kreeg de parlementaire behandeling een ongewoon scherp karakter. Dit ging zover, dat de Regering besloot de tekst terug te nemen. Tussen de twee regeringspartijen (de Belgische Socialistische Partij en de Christelijke Volkspartij) bestond grote onenigheid over de aan de ondernemingsraden toe te kennen bevoegdheden, wat nogmaals

uitdrukking en zelfs reliëf gaf aan de verschillende doeleinden, die men van uit de achtergrond van zijn sociaal-economische doctrine voor deze raden ziet weggelegd. Hiermede eindigde een met veel geestdrift ondernomen poging.

Deze parlementaire behandeling van het regeringsontwerp van 25 Juni 1946 heeft heel duidelijk aan het licht gebracht op welke punten nog discussie nodig was. In het middelpunt van de belangstelling zien we dan de bepaling van de bevoegdheden van de ondernemingsraden. De wijze van candidaatsstelling blijft een strijdvraag. Over de instelling, het kiesrecht, de duur van het mandaat, het voorzitterschap en de samenstelling bestonden eigenlijk niet zoveel meningsverschillen. De praktijk van de syndicale afvaardigingen gaf genoegzaam aanwijzingen voor de technische uitvoering. Wel zijn er verschillen met het ontwerp-Behogne c.s. en op belangrijke punten. Het ontwerp-Behogne voorzag in ondernemingen met minder dan 50, maar met meer dan 20 arbeiders ouder dan 21 jaar, de verkiezing van afgevaardigden van het personeel met beperkte bevoegdheden. Ook voorzag dit ontwerp-Behogne in een clausule betreffende de bescherming van de leden van de raden tegen lichtvaardig ontslag.

Terwijl het ontwerp-Behogne geen sancties formuleert op de niet naleving van de wet en het toezicht op de uitvoering opdraagt aan de paritaire commissies, bepaalt het regeringsvoorstel, dat bij overtreding van de wet geldboeten kunnen worden opgelegd. Het toezicht draagt zij op aan ambtenaren.

Het wezenlijke verschil echter is gelegen in de tendens die het regeringsontwerp nauwelijks verhult. De neiging namelijk om op de betrokkenen een zekere dwang uit te oefenen. Het ontwerp-Behogne laat veel over aan de goede wil en de geest van samenwerking. Het regeringsontwerp formuleert technische waarborgen, die de goede wil en de goede geest wel eens zouden kunnen tegengaan. Deze tendens komt sterk tot uitdrukking in de tekst van de artikelen die de bevoegdheden van de raden formuleren. Stuk voor stuk zijn de onderdelen van dit artikel in het regeringsontwerp scherper omschreven.⁶⁴

Het regeringsontwerp heeft daardoor het karakter van een

ongelukkig compromis tussen het ontwerp van de Christelijke Volkspartij en de socialistische eisen betreffende de economische en financiële voorlichting en de contrôle daarop. Het wil aan de socialistische eisen tegemoet komen en deze tegelijkertijd ontgaan, door een sterkere drang uit te oefenen op de betrokkenen, zich voorstellend hen daarmee te stimuleren. Dit komt tot uiting in de *rede van de minister van Arbeid en Sociale Voorzorg*, de heer Troclet, die deze hield in de loop van de vergadering van 3 Juni 1947 in de Kamer van Volksvertegenwoordigers.⁶⁵ In deze rede wijst de heer Troclet het economisch medezeggenschap voor de ondernemingsraden af, maar wijst tegelijkertijd op de realiteit van de vakbeweging die om erkenning vraagt, en op het revolutionnaire karakter van zijn ontwerp. Van socialistische zijde is onmiddellijk na deze rede bij monde van de heer SPINOY nogmaals met nadruk verklaard, dat de socialisten de arbeiders dit recht op economisch medezeggenschap wel toekennen, en dit bij deze wet willen vastleggen. Op voorstel van de Regering besloot de Kamer niet over het ontwerp te stemmen, maar de gehele kwestie in handen te stellen van een parlementaire commissie, die het vraagstuk van het economisch medezeggenschap der arbeiders zou moeten onderzoeken.

Op 3 December van hetzelfde jaar, 1947, is de Regering met een nieuw ontwerp in de Kamer gekomen, ditmaal als hoofdstuk II in een *Wetsontwerp houdende Organisatie van de Economie*.⁶⁶ Dit ontwerp heeft een geheel ander karakter dan het regeringsontwerp van 1946. Niet alleen, omdat het deel uitmaakt van een reeks „structuurhervormingen”. Het is niet, zoals het ontwerp van 1946, bedoeld als een algemene wet. Het bezit veeleer de pretentie een kaderwet te zijn. Iets wat men in twijfel mag trekken, aangezien het de vraag is of het ontwerp aan de volksvertegenwoordiging de kans geeft, om inderdaad het kader van de wet te stellen. Men zou namelijk ook kunnen stellen, dat het kader van de wet in het voornoemde ontwerp zo vaag en onvolledig is getekend, dat de uitvoerende macht de oorspronkelijke zin van de wet zou kunnen ontkrachten. De auteur van een artikel: „Wie beslist over de structuurhervormingen, de Regering of het Parlement?”⁶⁷ somt maar liefst 12 plaatsen in de wet op, waar de uitvoering aan Koninklijke

besluiten wordt overgelaten, en deze hebben dan nog voornamelijk betrekking op de economische bevoegdheden en de verkiezingen van de ondernemingsraden . . .

Het nieuwe ontwerp poogt een nieuw compromis te scheppen tussen de verdeelde meningen van katholieken en socialisten in België, en wel voornamelijk op het stuk van de economische bevoegdheden van de ondernemingsraden. Het schijnt, dat dit ontwerp werd voorbereid door de destijds in het leven geroepen bijzondere parlementaire commissie. Het is echter de vraag in hoeverre deze commissie er haar stempel op heeft kunnen drukken.

Het ontwerp benadert het type volmachtwet en zoekt een vaag compromis door minder uitputtend te zijn in de opsomming van de sociale bevoegdheden en de gehele taakomschrijving zo algemeen mogelijk te houden, een concessie aan de katholieken. Aan de andere kant zoekt het ontwerp de socialisten te compenseren door de uitwerking van de belangrijkste artikelen naar Koninklijke besluiten te verwijzen. De Memorie van Toelichting getuigt hiervan: „een tekst . . ., die onvoldoende nauwgezet is om onbetwistbaar de beginselen van de inrichting te bekrachtigen, maar ook voldoende breed is om de uitvoerende macht toe te laten er een soepele en genuanceerde toepassing van te verzekeren, die aangepast zou zijn aan de bijzonderheden van elke bedrijvigheidstak en zou kunnen gewijzigd worden naargelang de evolutie van de economische en sociale omstandigheden.”

De ondernemingsraad heeft in dit ontwerp van 1947 enkel adviserende bevoegdheden, de verantwoordelijkheid voor het technisch beheer blijft in handen van het ondernemingshoofd. Om echter te kunnen adviseren dient de ondernemingsraad te worden ingelicht „over de bijzonderste elementen die de gang der onderneming betreffen”. Naast de periodieke voorlichting van de raad over de algemene gang van zaken, kent dit ontwerp de raad het recht toe, om bij het sluiten van het boekjaar die boekhoudkundige gegevens te kennen, die hem kunnen inlichten aangaande de door de onderneming behaalde resultaten, mét het recht om deze stukken te laten toetsen door een deskundige, door werkgevers en werknemers als zodanig erkend en door de raad daartoe aangewezen.

Wat dit laatste betreft, komt de regering terug op de voor-

stellen, die destijds bij de behandeling van het eerste ontwerp door de socialisten Major en Leburton als amendementen werden gesteld.⁶⁸ Dit keer spreekt men echter niet van „rekencommissarissen”. Ook de regering zoekt naar een andere vorm. In haar Memorie van Toelichting wijst zij op het in Verviers met succes gevolgde systeem. Een maal per jaar krijgen in de ondernemingsraden van Verviers⁶⁹ twee deskundige leden van die raden inzage in de boekhouding van hun onderneming.

Dat de Regering, ondanks het feit, dat de amendementen van de heren Major en Leburton op het eerste regeringsontwerp in de Kamercommissie werden verworpen⁷⁰, toch weer zocht naar een voor alle partijen aanvaardbaar economisch medezeggenschap, in de vorm van economische en financiële voorlichting en deskundig toezicht daarop, wordt vaak toegeschreven aan louter politieke beweegredenen.⁷¹ Wij menen, dat dit voor bestrijding vatbaar is. En wel op verschillende gronden. In de eerste plaats was deze wens naar economisch medezeggenschap geen uitsluitend socialistisch verlangen. De katholieke arbeiders eisten ook dit recht op. Zij het met een ander doel, dan de socialistische leiders. Dat dit streven daarenboven erkenning vond in bepaalde kringen van werkgevers is ook duidelijk als men kennis neemt van het ACCOORD dat op 3 Februari 1948 te Brussel gesloten werd tussen de voorzitters van resp. de Federatie der Katholieke Werkgevers (Fepac) en het Algemeen Christelijk Vakverbond. De tekst van dit accoord is als bijlage aan dit geschrift toegevoegd. Dat zij, ook wat de „Inleiding” betreft als ernstig gemeend beschouwd moet worden, blijkt zonneklaar uit „Een woord van uitleg”, dat de heer L. A. Bekaert, de voorzitter van de Federatie der Katholieke Werkgevers, aan de leden van zijn Federatie als toelichting verschaftte.⁷² In deze toelichting wordt aangegeven wat onder „Beheer” dient te worden verstaan: een beheer, dat kan gaan van raadpleging en bespreking over de werkschikking tot aan de beheersraad der onderneming. — Trouwens het verlangen naar economisch medezeggenschap der arbeiders vond ook eerder zijn uitdrukking in het gesprek over de ondernemingsraden. Verwijzen wij hier bijvoorbeeld naar de regeringsverklaring van 2 Maart 1947, waarbij de Regering spreekt van het scheppen van organen die de arbeiders werkelijk deel zullen

laten uitmaken van het economisch leven, op alle niveau's. De Regering stelt daartoe wetsontwerpen in het vooruitzicht op de Nationale Economische Raad en de ondernemingsraden. „Zij meent, dat er een stap verder moet gegaan op bewuste weg en dat de tijd van een redelijke proefneming inzake medebeheer is angebroken.”

Het al dan niet toekennen van een beperkte graad van economische medezeggenschap was dan ook geen alternatief voor de Kamercommissie. Zij erkende het recht op zodanige voorlichting en de verificatie daarvan. Zij achtte het stelsel van de rekencommissarissen onaanvaardbaar en schaarde zich achter de door de regering ontworpen vorm. Meer op technische dan op politieke gronden.

*De tekst door de Kamer in eerste lezing aangenomen*⁷³ geeft een duidelijk overzicht van de stand van zaken. In het oorspronkelijke ontwerp is geen principiële wijziging gebracht. Wel geeft het nadere omschrijving van enige in het ontwerp nog vaag aangeduide punten. Dit betreft:

het betrekken van de Ministerraad in het uitvaardigen van Koninklijke Besluiten aangaande het vereiste aantal werknemers in de onderneming, de aard en de omvang van de verplichte voorlichting van de raad en de bevoegdheden van de met het toezicht op de toepassing van de wet belaste ambtenaren;

het uitbreiden van de taak van de ondernemingsraden met het beheer van de maatschappelijke werken in de onderneming, waardoor de raden naast de adviserende bevoegdheid op één punt ook een medebeslissingsrecht verkregen;

een omschrijving van het begrip „meest vooraanstaande organisaties” door: beroepsverenigingen van arbeiders, verbonden op het nationaal plan, en die ten minste 10% van het personeel der onderneming onder hun leden tellen.

Dit laatste begrip „meest vooraanstaande organisaties” vond in het *Aanvullend Verslag* een verdere formulering: op nationaal plan en interprofessioneel georganiseerd, tevens 10% van het personeel van de onderneming omvattende.⁷⁴ De strijd om het begrip „meest vooraanstaande organisaties” is het gevolg van de typische om-

standigheden, die België op vakverenigingsgebied kent. Het was een strijd tussen de twee grote organisaties, het Algemeen Belgisch Verbond van Vakverenigingen en het Algemeen Christelijk Vakverbond, om de vertegenwoordiging in de ondernemingsraden van het zuidelijke landsgedeelte, en de strijd tussen deze twee genoemde organisaties en de liberale en regionale vakverbonden.

De openbare behandeling in de Kamer van Volksvertegenwoordigers bracht geen wijzigingen van belang.⁷⁵ Deze behandeling droeg, evenals in Nederland, veeleer het karakter van een vooraf tot in de puntjes verzorgde „mise en scène”, waarbij de sluizen van de welsprekendheid wijd open werden gezet, om aan de ene kant platonische beginselverklaringen af te leggen en op andere punten door schijn-aanvallen met geen-kans-makende amendementen het compromis voor zijn kiezers te vergulden.

Het verslag van de Senaatscommissie van Economische Zaken ⁷⁶, waarvan de heer VAN ZEELAND als rapporteur optrad, legt sterk de nadruk op het doel van de ondernemingsraden: samenwerking en productiviteitsverhoging.⁷⁷ Bij de taakomschrijving wijdt de commissie dan ook grote aandacht aan de verschillende mogelijkheden om de geest in de onderneming te verbeteren. Hierbij wijst de commissie met nadruk op het feit, dat de ondernemingsraden, in tegenstelling tot de syndicale afvaardigingen geen functie van eisende aard bezitten. Een welkome precisering geeft het verslag op pagina 17 als het verklaart, dat onder de term arbeidsorganisatie ook rationalisatie is begrepen.

Sprekende over de voorlichting wijst de commissie op de betrekkelijkheid van dit recht van de ondernemingsraad. Alles zal immers afhangen van het „klimaat” waarin de ondernemingsraad functioneert!

Ook de Senaatscommissie wijst op het veranderde karakter van het ontwerp tot een algemene wet. De enige wijziging door de Senaat in het ontwerp aangebracht, die sterk de aandacht trok, is het gevolg van een *amendement van senator Logen*.⁷⁸ Dit amendement voorziet in de mogelijkheid, om het kiesgerechtigd personeel te splitsen in twee kiescolleges, één kiescollege van arbeiders en één van bedienden, in die ondernemingen, waar hoofdzakelijk personeel van één categorie is tewerkgesteld en de minderheid het aantal van

50 kiesgerechtigde personeelsleden te boven gaat. Voor een minderheid van enige omvang bestaat door deze bepaling de waarborg van afzonderlijke vertegenwoordiging in de ondernemingsraad. Een mogelijkheid, die zich in de meeste gevallen daar zal voordoen, waar het kantoorpersoneel sterk in de minderheid is, doch meer dan 50 kiesgerechtigden telt.

Het amendement voorzag bovendien in een soepel hanteren van deze mogelijkheid, door te bepalen, dat bij een Koninklijk Toepassingsbesluit voor de een of de andere categorie van werknemers het getal van 50 nog gewijzigd kan worden. Deze faciliteit werd teniet gedaan door een amendement-Heyman dat eiste, dat voor een wijziging van het getal van 50 een nieuwe wet nodig zal zijn. Het 2e lid van artikel 14 verviel hiermede. Het amendement-Logen werd door de Senaat goedgekeurd en door de Kamer van Afgevaardigden overgenomen.

Dit amendement werd geargumenteed met de grote onbekendheid met elkanders belangen van arbeiders en bedienden. Hier is natuurlijk veel voor te zeggen. Het wil echter voorkomen, dat dit amendement ook belangrijke vakverenigingspolitieke consequenties met zich kan brengen. Of het ook een zodanig motief tot grondslag heeft kan hier bezwaarlijk worden uitgemaakt. Ook deze consequenties hangen ten nauwste samen met de politieke en syndicale structuur van België.

De Bijzondere Commissie uit de Kamer van Volksvertegenwoordigers kon zich verenigen met de door de Senaat aangebrachte wijzigingen.⁷⁹ In haar vergaderingen van 3 Augustus 1948 nam de Kamer van Volksvertegenwoordigers het door Kamer en Senaat gewijzigde regeringsontwerp tenslotte aan.⁸⁰

DE WET HOUDENDE ORGANISATIE VAN HET BEDRIJFSLEVEN, waarin de ondernemingsraden als SECTIE IV zijn opgenomen, verscheen in het Belgisch Staatsblad van 27 en 28 September 1948. De wet is gedateerd 20 *September* 1948. Wij menen goed te doen door art. 15 in dit werk als bijlage op te nemen.

4 De situatie in een aantal ondernemingen vóór het in werking treden van de wet van 20 September 1948.

De enquêtes, die in 1948 en in 1950 door het Verbond der Belgische

Nijverheid werden ingesteld, vonden in dit geschrift al bespreking. Het algemene beeld van de situatie vóór het in werking treden van de wet op 13 Juni 1949 is eveneens door ons reeds geschetst. Toch komt het ons voor, dat het zin heeft, om nader in te gaan op de toestand in een aantal representatieve in België gevestigde ondernemingen. Vanzelfsprekend is het niet gemakkelijk, om uit een veelheid van uiteenlopende verschijningsvormen een zodanige keuze te maken, dat een beperkt aantal moment-opnamen de verschillende manieren van overleg binnen de ondernemingen kan vastleggen. Wij hebben ons hierbij moeten beperken tot de meest uitgesproken typen.

Deze schetsen hebben geenszins tot doel, om naar aanleiding van een onderlinge vergelijking of in vergelijking tot de daarna ontstane wettelijke regeling, critiek te uiten of te verwekken op eventuele onvolkomenheid van het in de particuliere sector gegroeide overleg. Integendeel, de schetsen dienen, om de aandacht te vestigen op hetgeen in sommige ondernemingen met veel goede wil en vooral doorzettingsvermogen in de gegeven omstandigheden kon worden bereikt.

De gegevens voor deze schetsen hebben wij kunnen verzamelen dank zij uitvoerige gesprekken met aan de ondernemingen verbonden deskundigen. Tot onze verwondering konden wij geen teksten bemachtigen, die ons bij het verwerken van al deze gegevens zouden hebben kunnen helpen.

Opvallend is, dat vóór 1940 slechts in een zeer beperkt aantal, meestal grotere, ondernemingen ondernemingsraden voorkwamen. Wel was het instituut van de syndicale afvaardigingen verbreid. In tegenstelling tot deze syndicale afvaardigingen hadden de ondernemingsraden meestal geen revindicatief karakter. De ondernemingsraden waren meestal gemengd en zeer zelden paritair samengesteld; zij werden voorgezeten door het ondernemingshoofd, die er in de meeste gevallen van af zag, om zich permanent door afgevaardigden uit het hoger personeel te laten bijstaan.

De meeste ondernemingsraden van vóór 1949 werden in de jaren 1942 tot 1946 opgericht. Zij beoogden te beantwoorden aan een in barre nood geboren verlangen naar een goede, een betere samenwerking in de onderneming. De sfeer, waarin deze raden hun

werkzaamheden begonnen is door ons elders uitvoerig uiteengezet. Vooral de jaren 1945 en 1946 kenden de oprichting van een groot aantal ondernemingsraden. In afwachting van het tot stand komen van de in het uitzicht gestelde wettelijke regeling, stelden na 1946 vele ondernemingen de oprichting van de raad uit. Op deze manier is het te verklaren, dat er na dit jaar minder animo bleek voor de oprichting van ondernemingsraden.

Opmerkenswaard is, dat twee van de drie oudste ondernemingsraden in België voorkomen in van oorsprong Nederlandse bedrijven, namelijk bij de N.V. Nederlandse Gist- en Spiritusfabriek te Brugge (1930) en de N.V. Philips' Gloeilampenfabrieken te Leuven.

„SOCIÉTÉ GÉNÉRALE MÉTALLURGIQUE DE HOBOKEN S.A.”
TE HOBOKEN BIJ ANTWERPEN

Sinds ongeveer 1920 kent deze onderneming een personeelvertegenwoordiging. De leden van dit college werden afdelingsgewijs gekozen. Ingevolge een in 1937 getroffen accord in de industrie van zink en non-ferro-metalen werd ook in deze onderneming een FABRIEKSCOMMISSIE (commission d'usine) opgericht. Vanaf 1938 gaat deze fabriekscommissie de voormalige personeelvertegenwoordiging vervangen. De bevoegdheden van deze fabriekscommissie werden beïnvloed door de bijzondere positie die zij innam in het overleg tussen werkgevers en arbeiders. Wat de paritaire commissies voor de bedrijfstak betekenden, bepaalde de inhoud van de bevoegdheden van de fabriekscommissies in de ondernemingen.

De fabriekscommissie had formeel de taak, om onder voorzitterschap van de vrederechter (kantonrechter) in de onderneming het particulier overleg inzake de collectieve arbeidsovereenkomst te bevorderen en in geval van geschillen de partijen tot verzoening te bewegen. In feite nam de fabriekscommissie bovendien de rol van de vroegere personeelvertegenwoordiging over. In dit laatste geval werd de fabriekscommissie niet door de vrederechter, maar door het hoofd van de onderneming voorgezeten. Het was ook deze laatste die de fabriekscommissie voor de behartiging van de officieuze taak bijeen riep. De beraadslagingen hadden een adviserend karakter. Zij dienden voornamelijk tot wederzijdse

voorlichting over alle kwesties betreffende de lonen en de algemene arbeidsvoorwaarden binnen de onderneming. Deze besprekingen werden gekenmerkt door een goede geest van samenwerking. Het informele overleg genoot een stijgend vertrouwen, zowel van de zijde van de directie als van die van het personeel. En wel in die mate, dat de fabriekscommissie alle zaken informeel kon afwerken: nooit heeft men in de noodzaak verkeerd om officieel en formeel op te treden!

De fabriekscommissie had dus geheel en al het aanzien van een gemengd samengestelde raad, een ondernemingsraad. Op twee belangrijke terreinen bezat de fabriekscommissie echter geen bevoegdheden. Zij had namelijk geen recht op voorlichting omtrent de gang van zaken. Ook bezat zij geen taak ten aanzien van de sociale werken, de instellingen ten behoeve van het personeel. De directie heeft van meet af aan het standpunt ingenomen, dat het beheer van de sociale werken zo veel mogelijk moet worden overgelaten aan de zelfwerkzaamheid van het personeel. Alle aangelegenheden van het bestuur van de cantine en sport en ontspanning werden overgelaten aan het beleid van door de personeelsleden zelf aangewezen bestuurscolleges. De tussenkomst van de vennootschap bestond hoogstens indirect, door middel van het beschikbaar stellen van lokalen, terreinen en subsidies. De fondsen van onderlinge steun waren geheel toevertrouwd aan het beheer van personeelsleden.

De leden van de fabriekscommissie werden bij geheime verkiezingen gekozen. Het gehele personeel nam daaraan deel. De candidaatstelling was zo geregeld, dat de vakverenigingen gerechtigd waren om kandidaten te stellen, ofschoon ieder personeelslid het passief kiesrecht bezat. Het gebeurde dientengevolge dat ook ongeorganiseerde personeelsleden gekozen werden. De verdeling der mandaten geschiedde volgens de evenredige vertegenwoordiging. De verkiezingen werden gepresideerd door de vrederechter. Zij verliepen volgens de voorwaarden die de officiële verkiezingen in het Koninkrijk omringen.

Deze fabriekscommissie bestond in alle vier de vestigingen van de vennootschap. De vier raden vergaderden regelmatig. Tijdens deze maandelijksse bijeenkomsten groeide er een goede sfeer van wederzijds begrip en samenwerking.

In 1947 werden naast de reeds enige jaren in de onderneming bestaande veiligheidsdiensten de wettelijk verplicht gestelde Comité's voor Veiligheid en Hygiëne opgericht. De voormalige veiligheidsdiensten stonden onder leiding van een ingenieur en hingen af van de betrokken directie. Door deze diensten werden ploegen ingesteld, bestaande uit personeelsleden, die in wekelijkse bijeenkomsten studie maakten van de arbeidsomstandigheden, een onderzoek instelden naar de zekerheid van de getroffen veiligheidsmaatregelen, voorstellen ter verbetering deden en de toepassing van al deze regelingen nagingen. Deze taak is nu volledig overgenomen door de nieuwe comité's.

„ATELIERS DE CONSTRUCTIONS ELECTRIQUES DE CHARLEROI S.A.”
TE CHARLEROI-MARCINELLE

In 1945 werd voornamelijk op aandrang van vertegenwoordigers van het Algemeen Belgisch Verbond van Vakverenigingen, een syndicale afvaardiging opgericht. De directie zocht naar middelen, om dit college voor een revindicatieve rol te behoeden. Zij wenste dit nieuwe instituut te laten uitgroeien tot een centrum van goede samenwerking in de onderneming. Daarom werd aan de syndicale afvaardiging een andere naam gegeven: CENTRALE PERSONEELRAAD (Conseil Central du Personnel). De raad werd samengesteld uit zes vertegenwoordigers van de arbeiders, uit twee door de directie benoemde personeelsleden en een ingenieur. De zes arbeidersvertegenwoordigers werden door de vakbeweging aangewezen. Eigenlijke verkiezingen vonden dus niet plaats.

De bevoegdheden van deze Centrale Personeelraad waren beperkt door de spreiding van het overleg over verschillende in de onderneming bestaande organen. Naast deze Centrale Personeelraad bestonden namelijk een aantal *bijzondere commissies*, die vrijwel onafhankelijk van die raad bepaalde bevoegdheden uitoefenden.⁸¹ Zo trof men er een looncommissie aan, naast commissies ter beoordeling van suggesties, voor het beheer van de „sociale werken”, voor het beheer van de cantine, voor het bestuur van een steunfonds, voor jonge arbeiders, voor jong kantoorpersoneel. Deze commissies waren gewoonlijk samengesteld uit drie arbeidersafgevaardigden en drie vertegenwoordigers van het

bediendenpersoneel. De leden werden door de vakbeweging benoemd.

In 1947 werd, ingevolge wettelijk voorschrift, aan deze reeks commissies een *Comité voor Veiligheid en Hygiëne* toegevoegd. In dit Comité voor Veiligheid en Hygiëne heerste, in tegenstelling tot de meeste van bovengenoemde bijzondere commissies, geen revendicatieve sfeer, maar een gunstig klimaat voor de groei van een ferme wil tot samenwerking. Ook in de *commissie die de suggesties beoordeelt* treft men een goed uitgangspunt voor een geest van samenwerking. Deze laatste commissie telt ook twee ingenieurs onder haar leden. Zij maakt niet alleen uit, aan wie de eer van een bepaalde verbetering in het productieproces toekomt. Zij gaat voorzover mogelijk tevens na, welk deel van het verhoogde rendement aan de uitvinder toevalt.⁸²

Belangrijk is in ieder geval, dat de Centrale Personeelraad de revendicatieve sfeer poogde te doorbreken. Een belangrijke bijdrage hiertoe bleek de regelmatige voorlichting van de Centrale Personeelraad en van de afgevaardigden van het leidinggevend en toezicht houdend personeel van de onderneming. In een gezamenlijke vergadering van beide groepen gaf de directie maandelijks algemene voorlichting over de algemene gang van zaken in de onderneming.

Toch was de directie nog niet voldaan over dit experiment: de bijeenkomsten behielden ondanks alles vaak een revendicatief karakter. De Centrale Personeelraad kreeg heel geleidelijk het karakter van een syndicale afvaardiging.

N.V. BELL TELEPHONE MANUFACTURING COMPANY TE ANTWERPEN

In 1944 werd op aandrang van de vakbeweging een *syndicale afvaardiging* opgericht. Deze bestond uit drieëntwintig leden. Het personeel regelde zelfstandig de aanwijzing van de afgevaardigden. Eigenlijke verkiezingen werden er niet gehouden. Als de directie de nieuwe lijst had aanvaard, was de syndicale afvaardiging geconstitueerd.

De syndicale afvaardiging koos uit haar midden twee hoofdafgevaardigden. Deze hoofdafgevaardigden werden door de directie gedeeltelijk vrijgesteld om hun taak naar behoren te kunnen vervullen. Zij traden als verbindingsmannen op tussen de directie en de syndicale afvaardiging. Ook houden zij zoveel mogelijk contact

met alle personeelsleden, al dan niet via een der eenentwintig overige afgevaardigden. Aanvankelijk bezaten deze twee hoofd-afgevaardigden het voorrecht om zich door geheel de onderneming vrij te bewegen.

Naast deze syndicale afvaardiging kwam in 1947 een *Comité voor Veiligheid en Hygiëne*.

Daarenboven kende de onderneming naast deze twee instituten van overleg een bloeiende personeelsvereniging en een keurig verzorgd personeelsblad, ter versteviging van de onderlinge band, niet alleen van het arbeiders- en bediendenpersoneel, maar ook met de directie en het hoger leidinggevend personeel. Deze personeelsvereniging en het blad stonden onafhankelijk van de syndicale afvaardiging. De instellingen ten behoeve van het personeel stonden dan ook niet onder het toezicht van de syndicale afvaardiging, maar zij waren, gedeeltelijk althans, onder het beheer van de personeelsvereniging en haar onderafdelingen. Een belangrijk pensioenfonds werd namelijk door de vennootschap bestuurd. Belangrijk was ook een ondersteuningsfonds, waarvan de gelden werden bijeengebracht uit de boeten, die ingevolge het arbeidsreglement aan laatkomers werden opgelegd, uit de opbrengsten van de verkoop van afvalstoffen en uit giften. Het beheer van dit fonds was toevertrouwd aan een commissie, die was samengesteld uit het hoofd van de sociale dienst, de hoofdverpleegster van de onderneming, een daartoe aangezocht lid van het personeel en een beambte van de financiële afdeling voor de administratie van het fonds.

Bij speciale bijeenkomsten, jubilea en andere herdenkingen werd reeds vóór 1940 *voorlichting* gegeven over de algemene gang van zaken.

In deze onderneming (vestiging Antwerpen) bestond geen ondernemingsraad. Het overleg tussen werkgever en werknemers vond hoofdzakelijk plaats tussen een lid van de directie, c.q. de personeelchef, en de twee hoofdafgevaardigden uit de syndicale afvaardiging. Deze afvaardiging werkte in een revendicatieve sfeer. Het beheer van de „sociale werken” viel niet onder haar bevoegdheid.

„LA MAGNETO BELGE S.A.” TE BRUSSEL-VOORST

De gedelegeerd-commissaris van de vennootschap kwam in 1946

met het personeel overeen, om gezamenlijk een „Comité de la Communauté” op te richten. Men ging hierbij van de gedachte uit, dat het personeel en de vennootschap een belangengemeenschap vormen en dat het personeel een zeker aandeel in de overwinst toekomt. Deze belangengemeenschap vordert een permanente vorm van samenwerking, geschraagd door een gedurig en geduldig overleg. Het „Comité de la Communauté” was bedoeld om in deze behoefte te voorzien. Het mocht dus vooral geen revendicatief karakter krijgen en zich geheel richten op het behouden en bevorderen van de goede samenwerking in de onderneming.

De samenstelling van het comité was niet strikt paritair, dat wil zeggen, dat het vennootschaps-element geen gelijk aantal zetels in het comité had. De vergaderingen werden voorgezeten door de gedelegeerd-commissaris (directeur). Deze kon zich echter zonodig laten bijstaan door adviseurs. Het secretariaat werd in groot vertrouwen opgedragen aan de oudste ingenieur.

Er werden geen eigenlijke verkiezingen georganiseerd. Het afdelingsgewijs overleg van het personeel (325 leden) leidde tot de aanwijzing van de personeelsvertegenwoordigers in het „Comité de la Communauté”. Aan deze beraadslagingen werd door ieder personeelslid deelgenomen.

Het comité vergaderde iedere maand. De bevoegdheden waren vrij ruim. Tesamen met de directie bepaalde het de data van de vacaties en de vrije dagen, besprak het tot in bijzonderheden de organisatie van de arbeid, regelde het de hulpverlening aan in moeilijkheden verkerende personeelsleden. Tevens ontving het comité van de voorzitter een regelmatige voorlichting over de algemene gang van zaken. Jaarlijks nam het comité kennis van de balans, de verlies- en winstrekening en cijfers betreffende de productie en de afzet, overeenkomstig de thans geldende wettelijke voorschriften.

De sfeer in het comité was noch revendicatief, noch uitgesproken paternalistisch. Het overleg had een zeer gunstige invloed op de verhoudingen in het bedrijf. De vakbeweging speelde bij de candidaatstelling geen directe rol. Haar invloed was trouwens weinig merkbaar. Ook ongeorganiseerde personeelsleden werden naar het comité afgevaardigd.

Dit experiment werd ongetwijfeld begunstigd door de onmiskenbaar welvarende omstandigheden, waarin het Belgische bedrijfsleven in de eerste jaren na 1945 kwam te verkeren. Men kon in die dagen het loonpeil sterk opvoeren en tegemoet komen aan allerlei wensen op sociaal gebied. Dit alles geschiedde echter zonder weerbarstigheid en zonder achterdocht, maar in een vertrouwvol overleg.

Sinds 1947 is ook in deze onderneming een Comité voor Veiligheid en Hygiëne gevestigd, dat in verband met het bijzondere van zijn opdracht en de specialistische deskundigheid van zijn leden onafhankelijk van het „Comité de la Communauté” functioneerde. Ook de beraadslagingen en het optreden van dit Comité voor Veiligheid en Hygiëne voldeden aan de daaraan gestelde verwachtingen.

Naast deze twee comité's bestond sinds 1948 het „Bloc Social”, een vereniging zonder winstdoel, die belast werd met het beheer van de gelden die voortvloeiden uit de in deze onderneming toegepaste vorm van deling in de overwinst. Na één jaar ononderbroken diensttijd werd elk personeelslid in deze vereniging opgenomen. De leden kiezen uit hun midden een bestuur, waarin zowel arbeiders als bedienden opgenomen moesten worden. Dit bestuur werd voorgezeten door de president-commissaris van de vennootschap. Deze band tussen het personeel en de raad van commissarissen werd geacht in een behoefte te voorzien. De praktijk heeft uitgewezen, dat deze gedachte een zeer gelukkige geweest is. In bijzondere omstandigheden konden de leden een beroep doen op de kas van dit „Bloc Social”.

In deze onderneming werd de idee van de ondernemingsraad, dank zij het samentreffen van daartoe gunstig gestemde personen en omstandigheden, op een geheel eigen wijze worden verwerkelijkt. Opvallend is de zeer geringe invloed van de vakbeweging. Tevens is het opmerkelijk, dat ook in deze onderneming de „sociale werken” door een van de ondernemingsraad onafhankelijk lichaam werden behartigd.

„PAPÉTERIES DE GENVAL S.A.” TE GENVAL

Reeds geruime tijd zocht de directie van deze onderneming naar middelen, om de samenwerking tussen het personeel onderling en tussen het personeel en de leiding te bevorderen. Het overleg

diende op alle trappen plaats te vinden, niet alleen in de top. Alleen dan kwam het in de belangensfeer van ieder personeelslid te liggen.

In 1947 kwamen door samenwerking van directie en personeel vijf afzonderlijke ondernemingsraden tot stand. De structuur van de onderneming maakte deze splitsing in vijf raden gewenst, en wel naar de vijf afdelingen waarin de onderneming organisatorisch was ingedeeld.

De raden telden ieder zes leden, die door het personeel afdelingsgewijs werden gekozen. Elk personeelslid bezat voor de raad van zijn afdeling zowel actief als passief kiesrecht. De kiezer was tegelijkertijd verkiesbaar. Het stembiljet bevatte namelijk de namen van alle kiezers. De zes personeelsleden die in hun afdeling de meeste stemmen behaalden werden gekozen verklaard.

De vijf ondernemingsraden vergaderden maandelijks onder voorzitterschap van de directeur van de betrokken afdeling. Een der arbeidersafgevaardigden trad op als vice-voorzitter.

De bevoegdheden van deze ondernemingsraden waren van zuiver raadgevende aard en regelrecht gericht op het leven in de eigen afdeling. Aan deze raden heeft men de taak en de bevoegdheden van de in 1947 wettelijk voorgeschreven Comité's voor Veiligheid en Hygiëne opgedragen.

Deze vijf ondernemingsraden functioneerden dus op het plan van de afdeling, de technische bedrijfseenheid. Op het niveau van de onderneming als economische bedrijfseenheid vonden zij een aanvulling in twee andere instituten: de Sociale Commissie (la Commission Sociale) en de Raad van Vice-Voorzitters (le Conseil des Vice-Présidents).

De *Sociale Commissie* werd gevormd door vijf leden, afgevaardigden van de vijf ondernemingsraden. Deze Sociale Commissie werd belast met het beheer van de in de onderneming voorkomende „sociale werken”.

De *Raad van Vice-Voorzitters*, gevormd door de vice-voorzitters van de vijf ondernemingsraden, vergaderde driemaandelijks onder voorzitterschap van de president-directeur van de vennootschap. Bij deze raad berustte het overleg inzake alle sociale aangelegenheden die de onderneming in haar geheel betreffen: de pensioenen,

de huisvesting, de werktijden, de veiligheid en de hygiëne, enz. Op economisch en financieel terrein ontving deze raad van vice-voorzitters regelmatig een ruime voorlichting, betreffende de algemene gang van zaken, de marktsituatie, de concurrentie, het investeringsschema en de uitbreidingsplannen van de vennootschap.

Bij de directie, het kader en het overige personeel werd een blijvende belangstelling voor deze raden aangetroffen. Meer dan 80% van de personeelsleden heeft aan de verkiezingen deelgenomen. Deze verkiezingen zijn geheim. Voor de verkiesbaarheid werd aanvankelijk een tweejarige, thans een eenjarige werkzaamheid in de onderneming geëist.

De afdelingen, technische bedrijfseenheden, omvatten ongeveer 200 man personeel. Deze afdelingen genieten een grote mate van autonomie, volgens het systeem van de Franse deskundige Hyacinthe Dubreuil.⁸³

Het oordeel over vindingen van leden van het personeel berust bij de ondernemingsraden. In een maandelijks vergadering bestuderen deze raden de opgeworpen suggesties, die voornamelijk de veiligheid, de hygiëne en de opvoering van de productiviteit betreffen. Indien zo'n verbetering wordt toegepast geniet de vinder een premie, die tot 4000 fr. kan gaan.

In de onderneming bestaat geen syndicale afvaardiging. Van de zijde der vakverenigingen bestaat geen invloed op de verkiezingen voor de raden, noch op hunne werking.

Thans kent deze onderneming ook een *algemene vergadering* van de vertegenwoordigers van alle raden. De thans verplichte jaarlijkse voorlichting over de financiële situatie van de onderneming wordt dan door de directeur gegeven.

AANTEKENINGEN

¹ Hubert van Houtte, *Histoire économique de la Belgique à la fin de l'Ancien Régime*, Gent 1920; p. 117. E. Vandervelde, *Institutions diverses créées par les chefs d'exploitation en faveur de leur personnel*, Brussel 1889. Uit het „Exposé Général du recensement de l'industrie de 1880” (Vol. I p. 63) blijkt, dat in 1880 in België 250000 arbeiders waren tewerkgesteld in bedrijven met meer dan 100 man personeel.

² Roger Picard, *Le Contrôle Ouvrier sur la gestion des Entreprises*, Parijs 1922; p. 219. C. Fromont de Bouaille, *Conciliation et Arbitrage*,

Parijs 1905; p. 46 e.v. H. Rolin, *Les institutions ouvrières des charbonnages de Mariemont et de Bascoup*, Brussel 1903.

³ „L'exemple de Bascoup et de Mariemont a été très peu suivi en Belgique. La verrerie Baudoux (fermée aujourd'hui) a eu un Conseil de conciliation qui, en 1892, a tranché 122 affaires: 86 en faveur de l'ouvrier, 16 en faveur du patron. Des Conseils d'Usine ont été également établis à l'association linière de Gand, et à Verviers chez M. Simonis. Ils ont cessé de fonctionner, vue l'état des esprits". A. Vermeersch s.j.: *Manuel Social, la Législation et les Oeuvres en Belgique*, Leuven 1904, p. 518. De bekende Belgische sociaal-politicus Victor Brants maakte aan de hand van de ervaringen in Val des Bois, Gladbach, Anhalt, bij Freese, in de ondernemingen van de Duitse Linkerrijnoever, in Engeland, de Verenigde Staten en Oostenrijk propaganda voor twee vormen van overleg: gemengde regionale comité's en fabrieksraden. Als voornaamste taak van deze fabrieksraden ziet hij het medezeggenschap inzake de reglementen en alle andere secundaire arbeidsvoorwaarden. Hij wijst op de noodzakelijke goede geest die minstens gedeeltelijk aanwezig moet zijn. V. Brants, *Hier et Demain*, *Revue Générale*, Brussel, Juni 1893.

⁴ E. Vandervelde, op. cit.

⁵ *Bulletin Officiel du Travail*, Brussel 1894; p. 17. F. Payen, *Une tentative récente d'organisation du travail*, *Les conseils de l'Industrie et du Travail en Belgique*, Parijs 1899; p. 13 e.v.

⁶ Het Paternalisme: beschermende houding van de werkgevers ten opzichte van de arbeiders die in hun dienst zijn. Op zich geeft het paternalisme geen aanstoot. Maar die beschermende houding is niet los te maken van economische en sociale opvattingen waarbij de betrekkingen tussen werkgever en loontrekkenden van een bepaalde gezichtshoek worden gezien. De arbeiders zien het paternalisme als een onuitgesproken bekentenis van de onrechtvaardigheid van het loonstelsel. De arbeider wil bovendien geen dank verschuldigd zijn voor hetgeen waar hij recht op heeft. De arbeider wil vrij zijn. (Ontleend aan M. Laloire, *De Ondernemingsraden*, p. 39 en 40).

⁷ E. Vandervelde, op. cit.; p. 101.

⁸ *Ibid.*, p. 105. Ook in: René Lavollée, *Les classes ouvrières en Europe*, Parijs 1884, p. 271.

⁹ C. de Fromont de Bouaille geeft in zijn „*Conciliation et Arbitrage*” een zeer uitgebreide beschrijving van de regeling van verzoening en bemiddeling in verschillende landen. Over de Belgische initiatieven schrijft hij op p. 46 e.v.

¹⁰ Zie onder 7. J. Mineur, *La réglementation conventionnelle des salaires en Belgique*, Gembloux 1936; p. 23. *Bulletin Officiel du Travail*, Brussel 1894 p. 497. Over de initiatieven van Mariemont en Bascoup bestaat dank zij de heer Weiler een uitgebreide literatuur: J. Weiler, *La grève de Mariemont et les conseils de conciliation et d'arbitrage*, Bruxelles-Paris, 1889. J. Weiler, *Mécessité de la conciliation industrielle*, Bruxelles-Paris, 1890. J. Weiler, *L'Arbitrage industriel devant la science économique*, Bruxelles-

Paris, 1891. J. Weiler, *La conciliation industrielle et le rôle des meneurs*, Bruxelles-Paris, 1892. Zie verder het onder ² genoemde werk van H. Rolin.

¹¹ J. Mineur, op. cit.; p. 23. M. Gottschalk, *Le problème du contrôle ouvrier en Belgique*, *Revue Internationale du Travail*, Maart 1925; p. 351. *Bulletin Officiel du Travail*, Brussel 1894; p. 17 en p. 498. C. de Fromont de Bouaille, op. cit.; p. 46 e.v.

¹² *Arbeidsblad*, 1896. J. Mineur, op. cit. p. 23.

¹³ E. Lewy, *Le Comité Ouvrier des Charbonnages de Pâturages et de Wasmes*, Parijs 1895; p. 14.

¹⁴ E. Lewy, op. cit.; p. 15.

¹⁵ *Ibid.* p. 3.

¹⁶ *Ibid.* p. 15. H. D. Antonopoulo, *Les commissions Paritaires d'Industrie en Belgique*, Brussel 1926; p. 12.

¹⁷ Uit de Jaarverslagen van de Raden van Mariemont en Bascoup blijkt, dat steeds meer de kwesties van individuele aard op de achtergrond geraken en dat meer en meer de kwesties van algemeen ondernemingsbelang de hoofdschotel van de beraadslagingen gaan vormen. Litt.: *Conseil de Conciliation et d'Arbitrage des Charbonnages de Bascoup*, *Rapports sur les travaux de l'année* 1888, 1889, 1890, 1891, e.v. *Conseil de Conciliation et d'arbitrage des Charbonnages de Mariemont*, *Rapports sur les travaux des exercices* 1888, 1889, 1890, 1891, e.v.

¹⁸ Roger Picard, op. cit.; p. 219. M. Turmann, *Problèmes sociaux du Travail Industriel*, Parijs 1921; p. 112 e.v.

¹⁹ Gottschalk, op. cit.; p. 351. V. Brants: Hier et Demain, Brussel 1893. De kern van Mariemont werd tussen 1899 en 1903 opgeheven tengevolge van de weigering van de arbeiders om hun afgevaardigden te volgen. Cfr. H. Rolin, op. cit.; p. 114.

²⁰ Cfr. E. Vandervelde, op. cit. Cfr. A. Delpérée, *La réglementation conventionnelle des conditions de travail en Belgique*, Parijs 1938; p. 71. J. Mineur, op. cit.; p. 24: „Toutes ces institutions étant d'initiative, sont aussi de conception patronale. Elles vont s'évoluer, ou disparaître, à mesure que les rapports professionnels tendront à s'établir sur le plan collectif.” Cfr. Ch. Gide, *Les Institutions de progrès social*, Parijs 1921, p. 56 e.v.

²¹ A. Delpérée, op. cit.; p. 68. R. Picard, op. cit.; p. 220.

²² L. De Brouckère, *Le contrôle Ouvrier*, 1924; p. 19.

²³ *Ibid.*, p. 20.

²⁴ Van het aanvankelijk streven van de vakbeweging om te komen tot een geordend arbeiderstoezicht in de ondernemingen kwam niets terecht. In October 1920 heeft de syndicale commissie van de Belgische Werkliedenpartij wel een ontwerp gemaakt, dat tijdens de syndicale week van Morlanwelz van 4-10 September 1921 tot in bijzonderheden besproken werd. Het Congres van 17 Februari 1924 te Brussel moest echter wel vaststellen, dat van dit ontwerp niets terecht kon komen. Men drong van toen af aan op een aanwakken van het instituut der „délégués”. Dit vond felle bestrijding

van werkgeverszijde; bovendien werd het zwaar belemmerd doordat de vakbeweging over te weinig bekwame vertegenwoordigers kon beschikken. Zie ook: Delperée, op. cit.; p. 69.

²⁵ Picard, op. cit.; p. 220.

²⁶ Het aantal gesloten c.a.o. was voor 1914 in België in verhouding tot hetgeen in het buitenland tot stand gebracht was, bepaald niet groot. In Nederland was men toen op dit punt België een heel stuk vooruit! Mineur op. cit., p. 28.

²⁷ Delperée, op. cit.; p. 69.

²⁸ Gottschalk, op. cit.; p. 355.

²⁹ Gottschalk, op. cit.; p. 355 e.v. V. Fallon s.j., *Principes d'Economie Sociale*, Brugge 1923; p. 214 e.v.

³⁰ Gottschalk, op. cit.; p. 368.

³¹ Delperée, op. cit.; p. 70. Haessle, op. cit.; p. 253. J. Lewinski, *l'Evolution industrielle de la Belgique*, Brussel 1911,; p. 33 e.v.

³² G. André, *Les conventions collectives du travail*, Brussel 1911; p. 19. Ook Vermeersch beschrijft enige pogingen om een zuivere productie-coöperatie in stand te houden. Hij wijst tevens op de moeilijkheden van financiering en van afzet en op het gevaar van kliekvorming van nieuwe „kapitalisten”. Vermeersch, op. cit.; p. 569-574. „Récemment encore, dans l'affaire de Carmaux, on a insisté sur la nécessité de la discipline pour qu'une industrie soit possible” in V. Brants, *Hier et Demain*, *Revue Générale*, Brussel, Juni 1893, p. 7.

³³ F. Baudhuin: „Histoire Economique de la Belgique 1914-1939; Tome second: Evolution des principaux facteurs” Brussel 1946, 2e druk beschrijft op p. 212 e.v. onder het hoofdstuk: „Capitaines d'Industrie” als eerste Edouard Anseele (1856-1938) die in 1880 de „Vooruit” stichtte, en streefde naar de vestiging van een groep socialistische industriën en banken.

³⁴ Dat de productie-associaties niet geheel aan de kapitalistische geest ontkomen zijn is meer dan eens aangetoond. Charles Gide, overigens een groot voorstander van de coöperatieve gedachte, legt daarop in zijn in 1921 verschenen „*Principes d'Economie Politique*” nog eens de nadruk (pag. 184).

³⁵ De Paritaire Commissie voor de Nijverheid van Zink- en Non-Ferro-Metalen schiep in 1937 het *Statuut van de Fabriekscommissies*. In 10 à 15 ondernemingen ontstonden toen paritair samengestelde commissies, die zich voornamelijk bezig hielden met het adviseren inzake de arbeidsvoorwaarden en de lonen. De raden werden voorgezeten door de Vrederechter van het betreffende ressort. De verkiezingen voor deze raden stonden onder zijn toezicht.

³⁶ De „Conseil de Chantier” in de lei-groeven van Alletz omschreef zijn bevoegdheden als volgt: „Délibérer sur toutes les questions qui lui sont soumises régulièrement et qui ont rapport aux relations entre la Société et les ouvriers qu'elle emploie: tarifs, taux des salaires, règlements d'ateliers, redressements d'injustices, etc.” C. Fromont de Bouaille, *Concili-*

ation et Arbitrage, citeert dit als artikel 5 van de statuten van de „Conseil de Chantier”.

³⁷ Betr. de Paritaire Raden en Commissies vindt men een overzichtelijke bespreking in: Prof. Dr F. van Goethem, *Beginselen van Sociale Wetgeving*, (met medewerking van Dr W. Leën) 2e druk, Antwerpen 1938, p. 367. In dit werk is tevens een bibliographie opgenomen.

³⁸ Turmann, op cit.; p. 120 in de voetnoot. Fallon, op. cit.; p. 214 e.v.

³⁹ Bij de verspreiding van deze ondernemingsraden en personeelsraden is het opvallend, dat deze in het zuidelijk landsgedeelte vooral tijdens de oorlogsjaren werden opgericht. Er waren er toen meer in Wallonië dan in Vlaanderen. Cfr. p. 199 van „De Christelijke Werkgever” van April 1948.

⁴⁰ M. Laloire, op. cit.; p. 198 e.v. en p. 45. P. Mahieu en J. Collard, *De Sociale Politiek in de Onderneming*, Antwerpen 1945, p. 36 en p. 64 e.v. P. Mahieu, *De organisatie der Personeelsafdeling*, Antwerpen 1946; p. 131 en p. 78. „Les Réalisations sociales patronales en temps de guerre”, een rapport dat in 1941 te Brussel verscheen, geeft enige treffende voorbeelden van medezeggenschap bij de uitvoering van zulke interne sociale maatregelen; p. 25-32.

⁴¹ Laloire, op cit.; p. 200 e.v.

⁴² Fédération Patronale de l'Industrie Textile de Verviers: „Deux ans d'action sociale dans l'Industrie Textile de Verviers”, Verviers 1948. „Clartés Syndicales” maandblad, Charleroi. J. E. Humblet, *Les Conseils d'Entreprise en Belgique*, *Le progrès Social*, September 1951, p. 7 e.v.

⁴³ Mededelingen van het Verbond der Belgische Nijverheid, 27 Juni 1947, p. 1411.

⁴⁴ Wij houden ons in dit gedeelte van ons werk aan het lokale spraakgebruik in zover een afwijken daarvan op misverstanden zou kunnen stuiten. Onder huishoudelijke reglementen versta men: arbeidsreglementen, fabrieksreglementen, die *naast* de collectieve arbeidsovereenkomsten bestaan.

⁴⁵ Van de zijde van het Algemeen Christelijk Vakverbond verschenen twee verslagen betreffende congressen in 1945 en in 1947. Vooral het verslag van 1947 dat getiteld is „Medebeheer” verdient de aandacht. Het Landelijk Algemeen Christelijk Verbond van Werkgevers publiceerde in 1945 het verslag van de „Sociale Dagen van de Werkgevers”, Brussel December 1945. De Fédération des Industries Belges publiceerde einde 1946 een brochure: *Les conseils d'Entreprises, principes et écueils*, een publicatie van een équipe van mannen uit de praktijk. Cfr. *De Christelijke Volkspartij*, Brussel 1945, p. 55 e.v.

⁴⁶ C. Fromont de Bouaille, *Conciliation et Arbitrage*, Parijs 1905, geeft op p. 46 e.v. een uitvoerige beschrijving van de drie wetsontwerpen. Bovendien gaat Fromont in op de resultaten van de eerste jaren.

⁴⁷ Wetsvoorstel No. 184 Kamer van Volksvertegenwoordigers 1885-86. Rapport namens de centrale commissie uitgebracht door de heer Verwilghen, Kamer van volksvertegenwoordigers 1886-87, No. 241. Kamer van Volks-

vertegenwoordigers, Parlementaire handelingen, vergaderingen van 11 Juli 1887, p. 1713–1723. Senaat, vergadering van 11 Augustus 1887. Koninklijk Besluit van 15 Augustus 1889. Koninklijk Besluit van 10 Maart 1893. Het wetsvoorstel-Frère-Orban vindt bovendien een uitgebreide bespreking in de volgende werken: F. Payen, *Une tentative récente d'organisation du travail, Les conseils de l'Industrie et du Travail en Belgique*, Parijs 1899; p. 14 e.v. Ch. Morisseaux: *Les Conseils de l'Industrie et du Travail*, Brussel 1890.

⁴⁸ p. 62 en 63.

⁴⁹ J. Mineur, op. cit.; p. 20 en 21. L. Varlez, *Die Organisation der Industrie- und Arbeiterräte in Belgien*; *Schriften der Gesellschaft für Soziale Reform*; Heft 13, Jena, 1904; p. 24 e.v. F. van Goethem, *Beginnelsen van Sociale Wetgeving*, p. 366–367. A. Vermeersch, op. cit.; p. 55. Ch. Morisseaux, op. cit.; p. 55. In het „Bulletin de l'Office du Travail” van Augustus 1902 vinden wij op p. 539 een analyse van het Verslag dat over 1901 uitkwam over het werk van de raden. Uit dit officiële stuk blijkt, dat België op 31 December 1901 vijfenzeventig nijverheids- en arbeidsraden kende, tesamen 303 secties tellende. Slechts 154 van deze secties bleken in feite te bestaan... En deze bestaande secties hielden zich niet eens allen aan de verplichting om minstens jaarlijks bijeen te komen!

⁵⁰ J. Mineur, op. cit.; p. 21.

⁵¹ Sociale verwezenlijkingen in de Belgische Nijverheid, Verzameling van 15 monographieën betreffende enquêtes; Monographie No. 1, p. 22.

⁵² Verbond der Belgische Nijverheid, Brussel 1950. Enquete over de Verhoudingen tussen Werkgevers en Werknemers, Brussel, April 1948, p. 3.

⁵³ Zie onder ⁵¹ genoemde enquête, p. 25.

⁵⁴ R. Goris, *Het Gemeenschapsbesef in de Onderneming*, *Economisch en Sociaal Tijdschrift*, December 1950; p. 308.

⁵⁵ Centre d'Etudes pour la Réforme de l'Etat, Polygraphie, 3e Commission, Section Organisation des Professions IV, p. 233 e.v.

⁵⁶ R. de Vleeschauwer, *l'Organisation professionnelle de l'Economie*, Brussel 1950; p. 155 e.v. „Le projet de loi gouvernemental ajoute à la compétence attribuée aux commissions paritaires par le „Centre d'Etudes pour la Réforme de l'Etat”, cette attribution: Promouvoir dans les branches d'activité où telle institution s'avérerait souhaitable, la création de délégations d'entreprise, ayant pour but essentiel de maintenir et de développer l'esprit de collaboration entre la direction des entreprises et leur personnel.”

⁵⁷ Laloire, op. cit.; p. 196. Een andere verklaring van de gang van zaken met dit ontwerp van 1938 wordt gegeven door de heer R. C. L. Goris, die als voorzitter van het Algemeen Christelijk Werkgevers Verbond in het aartsbisdom Mechelen, in „De Christelijke Werkgever” van April 1948 op p. 119 met nadruk wijst op de „dirigistische” tendenzen in het wetsontwerp Heymans. Dit schiep namelijk voor de Minister de mogelijkheid, om een voorstel neergelegd door een minderheid of zelfs door één enkel lid, tot het zijne te maken en het, mits toestemming van de Ministerraad was verkregen,

in spoedtempo door te drijven. Hiertegen bestonden grote bezwaren van de zijde van het vrije bedrijfsleven. „Het alarm werd geblazen en een kamerontbinding redde het ontwerp van de discussie.”

⁵⁸ Wetsvoorstel houdende oprichting van „Bedrijfscomité's” voorgesteld door de heer Glineur c.s. 17 Juli 1945. Kamer van Volksvertegenwoordigers 1945 Document 143.

⁵⁹ Wetsvoorstel op de Ondernemingsraden en de Afgevaardigden van het Personeel, voorgesteld door de heer Behogne c.s. 28 Mei 1946. Kamer van Volksvertegenwoordigers 1946 Document 94. Een tekst van dit ontwerp en van de andere ontwerpen in de reeks der „Structuurhervormingen” is in 1946 gepubliceerd door het Studie- en Documentatiecentrum van de Christelijke Volkspartij, onder de titel: „Economisch- en sociale democratie”.

⁶⁰ Paul Finet, Naar de Sociale Democratie door de deelneming der arbeiders aan het economisch beheer, Antwerpen 1946; p. 20 en 21.

⁶¹ Wijzen wij hier op verschillende persreacties, onder meer van de zijde van het dagblad „La Libre Belgique”.

⁶² *Wetsontwerp op de Ondernemingsraden*, voorgesteld door de Regering op 25 Juni 1946. Kamer van Volksvertegenwoordigers 1946 Document 142. *Verslag* namens de commissie voor de arbeid en de sociale voorzorg uitgebracht door de heer Leburton, Kamer van Volksvertegenwoordigers 1946-1947 Doc. 306. 8 Mei 1947.

⁶³ Amendementen op het wetsontwerp op de Ondernemingsraden, voorgesteld door de heer MAJOR op 26 November 1946. Kamer van Volksvertegenwoordigers 1946-1947 Doc. 30. Sub-amendement van de heer GAILLY op het amendement Major op artikel 2bis, 8 Januari 1947. Kamer van Volksvertegenwoordigers 1946-'47 Doc. 78. Amendement op het wetsontwerp op de Ondernemingsraden, voorgesteld door de heer LEBURTON op 15 Januari 1947. Kamer van Volksvertegenwoordigers 1946-1947 Doc. 94.

⁶⁴ Voor de redactie van de artikelen van beide ontwerpen raadplege men de teksten die als bijlagen aan dit geschrift zijn toegevoegd.

⁶⁵ De tekst van deze rede is verschenen in het „Arbeidsblad” van Mei-Juni 1947.

⁶⁶ Wetsontwerp houdende organisatie van de economie van 3 December 1947, Kamer van Volksvertegenwoordigers 1947-1948, Document 50. Naast dit Regerings-ontwerp deed ook een voorontwerp van de zijde van het Algemeen Belgisch Verbond van Vakverenigingen de ronde. Dit voorontwerp, ofschoon veel gematigder dan het ontwerp van de heer Glineur, legde nog wel een sterke nadruk op een revendicatief toezicht. In 1947 gaan de communisten, in ruil voor hun ontwerp-Glineur, het ontwerp van het A.B.V.V. steunen.

⁶⁷ In De Christelijke Werkgever, Antwerpen Augustus 1948.

⁶⁸ Kamer van Volksvertegenwoordigers 1946-1947, respectievelijk documenten No. 30, 94 en 355.

⁶⁹ Zie het „Arbeidsblad” van het Ministerie van Arbeid en Sociale Voorzorg, 1948, p. 153.

⁷⁰ Verslag namens de Commissie voor de Arbeid en de Sociale Voorzorg, uitgebracht door de heer Leburton, op 8 Mei 1947, Kamer van Volksvertegenwoordigers 1946-1947, Doc. No. 306, p. 17.

⁷¹ Een artikel getiteld „Les Conseils d'Entreprise, comment ce vil plomb, en or pur, s'est-il changé?" verschenen in het dagblad „La Libre Belgique" van 12 Juni 1948 zoekt naar politieke motieven voor een „zwenking" van de standpunten van de katholieke kamerleden in de commissie voor de Arbeid en de Sociale voorzorg.

⁷² L. A. Bekaert, Een woord van uitleg, De Christelijke Werkgever, Antwerpen, April 1948, p. 117.

⁷³ Tekst in eerste lezing aangenomen op 18 Juni 1948, Kamer van Volksvertegenwoordigers, 1948, Document No. 579.

⁷⁴ Aanvullend Verslag namens de Bijzondere Commissie (22-6-'48) Kamer van Volksvertegenwoordigers, 1948, Document 593.

⁷⁵ Vergaderingen van 15, 16, 17, 18 en 24 Juni 1948 van de Kamer van Volksvertegenwoordigers. Parlementaire Handelingen No. 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 92, 93. Wetsontwerp houdende organisatie van het Bedrijfsleven. Ontwerp overgemaakt door de Kamer van Volksvertegenwoordigers. Belgische Senaat, zitting 1947-1948. Document No. 397.

⁷⁶ Verslag uit naam van de Commissie van Economische Zaken belast met het onderzoek van het wetsontwerp houdende Organisatie van het Bedrijfsleven. Belgische Senaat, Zitting 1947-1948 Doc. No. 489.

⁷⁷ Ibid. p. 2.

⁷⁸ Senaat, Zitting 1947-1948, Document No. 510.

⁷⁹ Wetsontwerp houdende Organisatie van het Bedrijfsleven. Ontwerp gewijzigd door de Senaat op 3 Augustus 1948. Kamer van Volksvertegenwoordigers, 1948, Document No. 658. Verslag namens de Bijzondere Commissie, uitgebracht door de heer Leburton. Kamer van Volksvertegenwoordigers 1948. Document No. 660.

⁸⁰ Vergaderingen van de Kamer van Volksvertegenwoordigers van 3 Augustus 1948. Parlementaire Handelingen No. 99.

⁸¹ Toen na zes à zeven maanden het experiment met de Centrale Personeelraad als mislukt moest worden beschouwd, ontstonden op aandrang van de directie een aantal bijzondere commissies.

⁸² In de maandelijkse vergaderingen van deze commissie komen meermalen zeer interessante voorstellen ter tafel. Zo werd een plan voorgelegd tot geleidelijke verandering van het individuele premiestelsel in een premie voor groepen van 12 tot 20 werkers!

⁸³ Literatuur betreffende het systeem-Dubreuil: H. Dubreuil, Employeurs et salariés en France, Alcar, Parijs 1934. Ibid., l'Equipe et le Ballon, l'ouvrier libre dans l'entreprise organisée, Le Portulan, Parijs 1948.

⁸⁴ Wet van 20 September 1948 houdende organisatie van het Bedrijfsleven, art. 14, 2e lid, Belgisch Staatsblad van 27 en 28 September 1948.

HOOFDSTUK III

DE ONDERNEMINGSRADEN IN NEDERLAND EN IN BELGIË

1 De Ondernemingsraden in België

De wet van 1948, de eerste uitvoeringsbesluiten, de ervaring van het eerste uur en de aansluiting op het verleden

In een onderneming, in de zin van technische bedrijfseenheid¹, waarin ten minste vijftig werknemers op bestendige wijze zijn tewerkgesteld, is de werkgever op straffe van geldboeten gehouden een ondernemingsraad *in te stellen*. Deze verplichting is van kracht geworden door de uitvaardiging van het Regentsbesluit van 13 Juni 1949, dat voorziet in een etappengewijze instelling, al naar de grootte van het personeel van de onderneming. Dit Regentsbesluit regelt de oprichting van de ondernemingsraden in drie reeksen: in ondernemingen met meer dan 200 personeelsleden binnen de termijn van zes maanden; in ondernemingen met minder dan 201 en meer dan 100 arbeiders binnen de tijd van achttien maanden; in ondernemingen met minder dan 101 doch meer dan 50 arbeiders binnen vierentwintig maanden. Voor de oprichting werden dus, naar de omvang van het bestendig tewerkgestelde personeel, verschillende tijdstippen vastgesteld. Het doel hiervan is geweest overhaasting te voorkomen en een overzichtelijke gang van zaken te behouden. Dat men deze voorzichtige beleidslijn consequent tracht door te trekken, blijkt uit het Koninklijk Besluit van 28 December 1950, dat de instellingstermijnen voor de laatste twee reeksen ieder met de duur van negen maanden verlengt. Officiëel heet het, dat het ambtelijk apparaat een zo snelle opvolging niet zou kunnen overzien. Nadere informatie wijzen uit, dat dit Besluit voortvloeit uit een tussen de organisaties van werkgevers en van werknemers getroffen accord. De organisaties hebben nog „de handen vol” met het vormen en instrueren van hun

leden die betrokken zijn bij het experiment van de eerste reeks. Deze eerste reeks ondernemingsraden moet eerst zo volledig mogelijk slagen, alvorens deze organisaties hun voorbereidingen kunnen treffen voor de aanloop van de tweede en de derde reeks.²

Inderdaad, behalve de onvermijdelijke uitzonderingsgevallen, kende de instelling van de raden van de eerste reeks een vlot verloop: de instelling van de ondernemingsraden in ondernemingen met meer dan 200 werknemers verliep binnen de vastgestelde termijn. De meerderheid van deze raden werd opgericht tussen 1 Maart en 15 Mei van 1950. De eerste officiële raadsvergadering werd in het algemeen één maand na de totstandkoming gehouden. Een meer algemene uitzondering hierop vormden de ondernemingen in de bouwnijverheid. In deze bedrijfstak zijn thans (Mei 1951) nog geen ondernemingsraden opgericht. Naar verluidt worden hier vooral van de zijde van de vakverenigingsleiders vele moeilijkheden opgeworpen.

De *samenstelling* van de Belgische ondernemingsraden is eventueel paritair. Artikel 2 van het Regentsbesluit van 13 Juni 1949 verduidelijkt het in de wet in artikel 16 vastgelegde beginsel in de zin van de mogelijkheid van pariteit. Men vraagt zich af waar de wetgever voor deze opvatting van een mogelijke pariteit steun zoekt. In de typen van ondernemingsraden van vóór 1950 was de pariteit slechts in een enkel geval gebruikelijk. In de overgrote meerderheid der gevallen was de gebruikelijke figuur deze, dat de werkgever-voorzitter zich door enkele van zijn stafleden, die het dichtst betrokken waren bij het werk van de raad, liet bijstaan. Bovendien bestaan in de praktijk vijf grote bezwaren tegen pariteit: zij is niet in staat de werkelijke „krachtsverhoudingen” te verdoezelen; de aanwezigheid van teveel personen verlamt de besprekingen, aangezien niet iedereen zijn standpunt naar voren kan brengen; indien de arbeiders plaats moeten nemen tegenover het volledige stafpersoneel zullen zij zich minder vrij uiten; het stafpersoneel is vaak al te sterk overbelast en bovendien door vertegenwoordiging buiten de onderneming dikwijls niet in de gelegenheid om de vergaderingen bij te wonen.

Aan de andere kant is gebleken, dat het niet toepassen van de pariteit aanleiding kan geven tot een vertekening van de door de

wetgever gewenste verhouding. In enkele ondernemingen is het namelijk voorgekomen, dat de werkgever in zijn eigen delegatie personeelsleden opnam, die bij de verkiezingen geen mandaat verkregen. Voor de kiezers dreigt de raad op deze wijze aan representativiteit in te boeten. In enkele andere ondernemingen bracht de werkgever het pariteitsbeginsel schade toe, door in zijn delegatie enige plaatsen open te houden. In deze vacatures benoemde hij dan telkens voor één vergadering 'n wisselend paar stafleden. In totaal beschikte zo'n werkgever over een *in feite* grotere afvaardiging. De werkgever kán dit namelijk doen, mits zijn delegatie *ter vergadering* het aantal der personeelsafgevaardigden niet te boven gaat. In feite komt hij op deze wijze gemakkelijk tot een veel grotere en veel krachtiger delegatie. Ofschoon de wet zich naar de letter niet tegen deze handelwijze verzet, moet men aannemen dat zij, gezien de feitelijke toestand, tegen het beginsel van de pariteit, de geest van de wet, gericht is. In deze omstandigheden is dus de meest gewenste structuur die van de pariteit. De werkgever laat alle plaatsen in zijn delegatie bezetten door zijn staf en verlangt alleen de aanwezigheid ter vergadering van diegenen van zijn kader, die er volgens de te behandelen agenda noodzakelijk moeten verschijnen. Deze figuur is al in enkele ondernemingsraden gebruikelijk.

Het aantal van de personeelsafgevaardigden wordt door artikel 16 van de wet van 1948 ter bepaling overgelaten aan een uitvoeringsbesluit. Het Regentsbesluit van 13 Juni 1949, gewijzigd door het Regentsbesluit van 11 Januari 1950, voorziet in deze regeling in dier voege, dat dit aantal ten minste vier en hoogstens achttien leden bedraagt. Daarenboven telt deze delegatie ten getale van de helft van deze aantallen plaatsvervangende leden. Waar dit laatste slechts een gedeeltelijke opvolging kende, werd men in enkele gevallen tot tussentijdse verkiezingen gedwongen. Hetgeen een te voorkomen rompslomp teweegbracht.

Hetzelfde uitvoeringsbesluit regelt de verdeling van de beschikbare mandaten over de twee categorieën van verkiesbare werknemers: arbeiders en bedienden. In de practijk gaf deze berekening vaak aanleiding tot geschillen en misverstanden. De bepaling van het aantal van het kiesrecht verstoken leidende functionarissen was ook niet altijd even duidelijk door te voeren.

De personeelsleden in de ondernemingsraad worden uit en door het personeel van de onderneming gekozen. De verkiezingen zijn geheim. Het kiesstelsel komt grotendeels overeen met dat van de verkiezingen voor openbare lichamen, als gemeenteraden. Deze analogie is in de praktijk zeer gelukkig gebleken.³

De voorwaarden voor het *actief kiesrecht* worden op last van artikel 18 van de wet van 1948 uitgewerkt in art. 1 van het Regentsbesluit van 23 November 1949. Dit besluit somt de volgende vereisten op:

het bezit van de Belgische nationaliteit (voor vreemdelingen sinds 2 jaar in het bezit van een arbeidsvergunning), achttien jaar oud zijn, minstens drie maanden in de onderneming en minstens een jaar in de bedrijfstak werkzaam.

Aan deze voorwaarden moet voldaan zijn op de dag van aankondiging van de verkiezingen. Op de dag van de verkiezingen zelve moet de kiezer nog deel uitmaken van het personeel van de onderneming.

Ten aanzien van het passief kiesrecht kent de wet van 1948 in art. 19 al enige bepalingen. Dwingend schrijft de wet voor, dat de kandidaten voor het lidmaatschap van een ondernemingsraad de Belgische nationaliteit moeten bezitten en ten minste 25 jaar oud moeten zijn. Regelend schrijft de wet voor, dat de kandidaten gedurende ten minste drie jaar in de bedrijfstak waartoe de onderneming behoort en gedurende ten minste zes maanden in deze onderneming werkzaam dienen te zijn. In de uitvoeringsbesluiten voor de eerste reeks ondernemingen komt geen enkele wijziging van deze bepalingen voor, zodat wij moeten aannemen, dat de thans geldende voorwaarden in art. 19 van de wet van 1948 zijn vervat.

De kandidatenlijsten voor de verkiezingen worden bij uitsluiting samengesteld door de *meest representatieve arbeidersorganisaties*. Over dit begrip „meest representatieve arbeidersorganisaties” is veel discussie geweest. Bij de behandeling van de parlementaire voorbereiding van de wet van 1948 stonden wij daarbij uitvoerig stil.⁴ In de volksvertegenwoordiging dorst men het niet aan, om onder de druk van de twee grote vakverbonden, een zodanige omschrijving te forceren, dat de wet dit monopolie voor de candidaat-

stelling uitsluitend aan het A.B.V.V. en het A.C.V. zou toekennen. De wetgever verwijst hier gaarne naar een toekomstig Koninklijk Besluit. Als „veiligheidsklep” bleek het 4e lid van art. 20 van de wet voldoende.⁵ Het Regentsbesluit van 13 Juni 1949 bepaalt in artikel 4, later gewijzigd door het Regentsbesluit van 11 Januari 1950, dat die meest representatieve organisaties zijn: de op nationaal niveau verbonden interprofessionele (zich over meer dan één bedrijfstak uitstrekkende) organisaties, die ten minste 100.000 leden tellen of ten minste 10% van het personeel van de onderneming organiseren of vertegenwoordigd zijn in het Nationaal Paritair Comité van de betr. bedrijfstak. Deze nadere omschrijving is in de praktijk heel nuttig gebleken.⁶ Zij voorkwam veel nodeloos krakeel. Dat er desondanks zich toch nog enig rumoer rond deze kwestie ontwikkelde, zou geen enkele omschrijving hebben kunnen verhooeden... De onderlinge rivaliteit tussen de twee grote vakverbonden speelde daarbij een even grote rol, als hun gezamenlijke actie tegen de stiefbroer: het Liberaal Vakverbond en de talrijke regionale vakorganisaties. Onoverkomelijke moeilijkheden leverde de candidaatstelling evenwel heel weinig op. De verkiezingen verliepen in het algemeen ordelijk. Men hield bij de candidaatstelling gewoonlijk voldoende rekening met de wenselijkheid, dat alle groepen van het personeel vertegenwoordigd zouden zijn. Hierop zijn enkele betreurenswaardige uitzonderingen. Deze waren meestal het gevolg van het feit, dat in die gevallen de vakorganisaties geen geschikte candidaat naar voren konden brengen.

Men vreesde, dat het monopolie van de candidaatstelling de *ongeorganiseerde* werknemers buiten de sfeer van de raden zou brengen.⁷ De ervaring van de eerste reeks doet hieromtrent geruststellende onthullingen. De ongeorganiseerden stemden in grote meerderheid op de lijsten van de candiderende organisaties. Bekwame vertegenwoordigers van de ongeorganiseerden werden „georganiseerd” en candidaat gesteld op de officiële lijsten.

De leden van de ondernemingsraden nemen zitting voor de duur van vier jaar. De eerste verkiezing wijst de leden voor een mandaat van 2 jaar aan. Deze bepalingen omtrent de duur van het mandaat van de leden van de raad steunt op een goed psychologisch inzicht. Vier jaren zijn wel nodig om enige stabiliteit in het werk van een

raad te krijgen. De eerste keer loopt men gemakkelijk de kans, om minder bekwame kandidaten tot leden van de raden te zien verkiezen. Mede vooral door het licht ontvlammen van een politiek getinte verkiezingsstrijd . . .⁸

Het mandaat eindigt door: het ophouden van de tewerkstelling van de afgevaardigde in de onderneming, het veranderen van beroepswerkzaamheden in dezelfde onderneming (b.v. een arbeider wordt bediende!) waardoor de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van de groep door wie hij gekozen is; het beëindigen van het lidmaatschap van de vakvereniging wier kandidaat hij was; door een vonnis van de werkrechttersraad of van de vrederechter, op vordering van zijn vakvereniging die de intrekking van zijn mandaat wegens ernstige tekortkomingen tegen de vakbond tot grond heeft.

Er bestonden vermoedens, dat bij een reactie van werkgeverszijde de leden van de ondernemingsraden kans zouden lopen ontslagen te worden. In de wet van 1948 kende art. 21, 5e dan ook een bepaling: „De vertegenwoordiger kan slechts worden afgedankt om een ernstige reden die wegzending op staande voet rechtvaardigt.” Deze bepaling bleek niet in staat om alle vrees te verjagen. Zij spreekt namelijk letterlijk alleen van gekozenen en niet van de kandidaten voor het lidmaatschap van de raden. Daarenboven, wat mag men onder een ernstige reden verstaan? En wie maakt dat uit?

Het viel dan ook niet te verwonderen dat het parlement zich met veel ijver aan het werk zette om op korte termijn, nog vóór de eerste verkiezingen, een wetswijziging klaar te krijgen. Het voorstel hiertoe ging uit van de volksvertegenwoordiger MAJOR, tevens secretaris van het A.B.V.V., die artikel 21 lid 5 van de wet van 1948 wil uitstrekken tot de kandidaten der werknemers voor de verkiezing der ondernemingsraden.⁹ Een amendement-Deconinck¹⁰ wil aan het voorstel een tweede lid toevoegen, dat tot uitdrukking brengt, dat deze bescherming geldt voor de duur van het mandaat waarvoor de verkiezing plaats heeft.

Intussen werd de argwaan vergroot door enige verontrustende berichten over de gang van zaken bij de voorbereiding van de verkiezingen in enkele ondernemingen. De Regering heeft het voorstel van de heer Major dan ook rijkelijk geamendeerd in handen gesteld

van een bijzondere commissie ¹¹. Deze commissie bracht bij monde van het lid Van den Daele rapport uit en stelde de Kamer een ontwerp van wet voor, dat het artikel 21 van de wet van 1948 diende te vervangen. Dit voorstel van de commissie verwierp het amendement-Deconinck, aangezien zij de werkgever de mogelijkheid wil laten, om wegens economische redenen personeel te ontslaan. Het nieuwe artikel van de wet van 1948 beperkt de bescherming alleen inzover; dat de werkgever vanwege een ernstige reden tot ontslag (erkend door de wetgeving op het arbeids- en op het bediendencontract) en vanwege economische en technische motieven (gegrond verklaard door de bevoegde paritaire commissie) candiaten voor en leden van de ondernemingsraden mag ontslaan. Deze kernbepaling van het voorstel werd verduidelijkt door een amendement van het kamerlid Humblet ¹², later nog door een amendement van de commissie aangevuld, ¹³ zodat de wet, naast een uitgebreid aantal overgangsbepalingen (overigens geen fraai figuur!) uiteindelijk de volgende kernbepaling bevat: „Tot de volgende verkiezingen kan de vertegenwoordiger slechts worden afgedankt om een ernstige reden, die wegzending op staande voet rechtvaardigt of wegens redenen van economische en technische aard, voorafgaandelijk erkend door de bevoegde paritaire commissie.” ¹⁴

De reactie van werkgeverszijde is niet bepaald gunstig te noemen. Zij vrezen, dat door het handhaven van deze bepalingen in elke onderneming waar een ondernemingsraad is opgericht, voortaan een kern van onafzetbaren gaat bestaan, die gevaarlijk kan worden voor het gezag van het hoofd van de onderneming en zijn onmiddellijke medewerkers.¹⁵ Bovendien bestaat er volgens hen een gegronde vrees voor de ongezonde tendens, om de beschermde candidaat niet slechts te behouden vanwege zijn functie als vakman, maar om tevens zijn mandaat te continueren.¹⁶ Hiertegenover kan men stellen, dat de praktijk heeft uitgewezen, dat een bepaling als boven omschreven wel degelijk een richtsnoer is geweest bij tamelijk veel geschillen hieromtrent. In het algemeen gesproken mag men niet gewagen van een door de werkgevers uitgeoefende druk op de leden of de candidaat-leden. In die gevallen, waar dat wel geschiedde, bleken de bepalingen van artikel 21 juist voldoende waarborgen tegen zulke misbruiken te bevatten. Wel mag hier

opgemerkt worden, dat het in die gevallen tevens gebleken is, van hoe grote praktische waarde het feit van het monopolie van de vakverenigingen bij de candidaatstelling geacht moet worden. Alleenstaande slachtoffers zouden zo goed als geen kans op een afdoende behandeling van hun grieven bezitten!

Het *voorzitterschap* van de ondernemingsraad wordt ingevolge art. 22 van de wet van 1948 waargenomen „door het ondernemingshoofd of door zijn gemachtigde voor het voorzitterschap”. Uit de redactie van dit artikel blijkt de wens van de wetgever, om de raad van een vaste voorzitter te voorzien. Dit is heel belangrijk voor het scheppen van het gewenste „klimaat” en voor de continuïteit in de besprekingen van de raad. Bovendien wordt algemeen aangenomen, dat deze oplossing voor het voorzitterschap van de raden een juiste figuur is ten aanzien van de verhoudingen in de raden en ten aanzien van de gezagspositie van de leiding in het bedrijf. Geheel in deze lijn doorredenerend, heeft de wetgever in datzelfde art. 22 bepaald, dat het secretariaat van de raad wordt waargenomen door een lid van de afvaardiging van het personeel.

Wat betreft de werkwijze der raden wil de wetgever vermoedelijk niets aan het toeval overlaten. In de wet zelf spreekt hij al van: minstens eenmaal per maand vergaderen. De rest naar een uitvoeringsbesluit verwijzend. In het Regentsbesluit van 13 Juni 1949, artikelen 5, 6 en 9 vinden wij dan ook voorschriften omtrent het bijeenroepen van de raad, de agenda en de notulen. Artikel 8 van ditzelfde Regentsbesluit geeft aan de raad de mogelijkheid, om naar de omvang of de structuur van de onderneming in ondernemings afdelingen onderverdeeld te worden. De raad zelf wijst de leden van de personeelsdelegaties aan, die deel zullen gaan uitmaken van elk van de aldus opgerichte afdelingen. Hetgeen hierbij de wetgever voor ogen stond (de redactie van art. 17 van de wet van 1948 getuigt hiervan) was vóór het in werking treden van de wet in verschillende ondernemingen gebruikelijk. Men raadplege hiervoor onze schetsen van de situatie bij de N.V. Papéteries de Genval, de N.V. Hollandsche Kunstzijde-Industrie te Breda en de N.V. Philips te Eindhoven. Ook bij de N.V. Volt te Tilburg troffen wij deze structuur aan. In de gevallen waar zij werd toegepast, voldeed deze figuur gewoonlijk voortreffelijk. Onderzoekingen naar een

ruime toepassing van de wettelijke mogelijkheden voor onderverdeling van de ondernemingsraden in afdelingen moeten echter tot de conclusie leiden, dat de praktijk deze mogelijkheden anders heeft willen verstaan. Meer in de zin van de Franse praktijk in deze. Namelijk, het oprichten van studiecmissies en bestuurscommissies voor speciale objecten, met enkele ondernemingsraadsleden en enkele andere deskundigen uit het personeel. Dit systeem maakt, evenals in Frankrijk, opgang. Een groter aantal personeelsleden wordt op deze wijze in het werk van de raden betrokken. Bovendien kan de raad op deze wijze gedetailleerder en deskundiger oordelen.

Een punt waarover nogal meningsverschil bestaat is de interpretatie van het laatste lid van artikel 22, waarin de wet de bepaling van de werkwijze van de raden naar een uitvoeringsbesluit verwijst, voor alle ondernemingen tesamen of voor elke groep van ondernemingen op een eigen wijze. Zoals boven beschreven, houdt het artikel 22 van de wet van 1948 al enige voorschriften in betreffende de werkwijze. De vakverenigingen oordeelden deze voorschriften omtrent de werkwijze onvoldoende en publiceerden modellen van „*huishoudelijke reglementen*” voor de ondernemingsraden. Het Algemeen Christelijk Vakverbond maakte een ontwerp bekend van niet minder dan 49 artikelen, voor de helft een herhaling van hetgeen voorzien is door de wet en de uitvoeringsbesluiten. Daarenboven breidt dit ontwerp de wettelijke voorschriften echter uit met een groot aantal bepalingen betreffende de stemmingswijzen in de verschillende kwesties die zich tijdens de beraadslagingen voordoen: advies, voorstel, beslissing. Het Algemeen Belgisch Verbond van Vakverenigingen kwam met een ontwerp van 23 artikelen, bedoeld als een verbijzondering van de bekende wettelijke voorschriften.

In dit ontwerp zijn overigens wel bijzonderheden aan te wijzen, die in beginsel niet expliciet in de wet zijn terug te vinden, of waarvan de tendens verder gaat dan de letter en de geest van de wet.

Het valt dan ook niet te verwonderen, dat van werkgeverszijde een afkeer viel waar te nemen om deze ontwerpen in de raden te behandelen. Hun standpunt, in een vergadering van de Algemene Paritaire Raad naar voren gebracht ¹⁷, ontkende elke verwantschap met het principe van de wet: de bespreking van zo'n regle-

ment, welk ontwerp dan ook, zou eerder een punt van strijd dan van samenwerking in de raad zijn. Elke onderneming is weer anders. In de notulen kan men van belang gebleken procedure-regels vastleggen. Het noodzakelijke is bovendien al in de uitvoeringsbesluiten geregeld.

Aangezien de vakverenigingen van arbeiders op hun standpunt bleven staan, besloot het Ministerie van Arbeid eveneens een ontwerp-huishoudelijk reglement voor te stellen, 34 artikelen tellend en een compromis zoekend tussen de verschillende standpunten. Bij de werking van vele raden deden zich moeilijkheden voor, die bij een goede voorlichting door middel van een model-reglement voorkomen hadden kunnen worden.

In de practijk waren de bestaande raden slechts in uitzonderingsgevallen van een huishoudelijk reglement voorzien.¹⁸

In het algemeen gesproken heeft de ondernemingsraad een verzoenende *taak*. Door grotere bekendheid met elkander moeten werkgevers en arbeiders komen tot *een goede samenwerking in de onderneming*. In geen geval is de raad een revindicatieve rol toebedacht. De ondernemingsraad mag dan ook niet verward worden met de z.g. syndicale afvaardiging. Aangezien deze laatste vorm van personeelsvertegenwoordiging, vooral bestemd voor de behandeling van individuele kwesties, *naast* de ondernemingsraad kan blijven voortbestaan, legt de parlementaire behandeling¹⁹ op dit geheel verschillend karakter van beide instituten sterke nadruk.

Artikel 15 van de wet van 1948 levert een uitputtende opsomming van de bevoegdheden van de raad. Verschillende vaagheden in de formulering vinden een nadere omschrijving in de verslagen van de parlementaire behandeling. Ondanks alles, bestaan er echter nog wel meningsverschillen over de interpretatie van sommige bepalingen. Dit zal overigens niemand verwonderen!

De bevoegdheden van de ondernemingsraad zijn adviserend, toezichthoudend, beherend en beslissend van aard. Daarenboven kent de raad een recht op inlichtingen. Dit laatste is uitgewerkt in een Koninklijk Besluit van 27 November 1950.²⁰

De *adviserende bevoegdheden* van de raad betreffen de werkvoorbereiding, de werkverdeling, de werkmethoden, de arbeids-

omstandigheden (de z.g. secundaire arbeidsvoorwaarden) en de verbetering van het rendement van de onderneming. Deze adviserende taak laat het gezag en de verantwoordelijkheid van de leiding van de onderneming onaangetast. Het verplicht haar tot niets anders dan tot het kennisnemen van deze adviezen. De leiding doet er vanzelfsprekend zijn voordeel mede, indien zij deze adviezen gewetensvol afweegt tegen het traditionele oordeel. In de praktijk is van deze bepaling nog niet veel terecht gekomen. De raden zijn in deze materie nog niet competent gebleken. De optimistische verwachtingen van sommige directies zijn gewoonlijk met een teleurstelling beantwoord. Men heeft op zo'n ontgoocheling moeilijk kunnen rekenen. Fataal is zij niet. Wel is de geestdrift bij veel directies bekoeld en staat men in die gevallen sceptischer dan ooit tegenover het instituut van de ondernemingsraad.

In de meeste ondernemingen van de eerste reeks werden door bemiddeling van de ondernemingsraden verbeteringen aangebracht in de arbeidsomstandigheden. Zo werd in verschillende raden gesproken over het al dan niet invoeren van een ploegenstelsel.

Van de zijde van vele bedrijfsleiders bleek belangstelling voor het overleg met het personeel over een verhoging van de productiviteit van de onderneming. Opmerkelijk is in deze de terughoudendheid van de vakbeweging te noemen. Herinneringen aan jaagsystemen liggen nog te vers in het geheugen! Alleen dan, als het personeel zijn deel van de behaalde verhoging ontvangt is men bereid, en dan dikwijls nog maar schoorvoetend, mee te werken. De eis van dit aandeel, bijvoorbeeld in de vorm van nog betere waarborgen voor de toekomst, wordt meer en meer een actuele kwestie. Zonder de medewerking van het personeel komt de productiviteitsverhoging niet duurzaam tot stand.²¹

In enkele ondernemingen leidde deze bepaling wel tot resultaten. Maar in die bedrijven bestond al langer een „ideeën-bus”. In een Luiks metaalbedrijf met een personeel van 3000 man, grotendeels uurloners, brengt zo'n bus gemiddeld 300 voorstellen per jaar op, waarvan 50% bruikbare, die toegepast worden. Trouwens, meer en meer ziet men in een verbetering van de organisatie en de leiding de grote productiviteitsverhogende factor van onze tijd. Bij de verbetering van deze organisatie van de productie (het verbeteren

van de outillage, de betere inrichting en het doelmatiger gebruik van de lokalen en de strijd tegen verspilling en wanorde!) betrekke men meer en meer de werkers zelf. De ondernemingsraad kan hier een goede schakel vormen.

Op een tot haar gericht verzoek, of uit eigen beweging, is de ondernemingsraad bevoegd om de bedrijfsorganen te adviseren over alle economische kwesties die in haar schoot zijn besproken.

Aparte vermelding geniet de adviserende bevoegdheid van de ondernemingsraad ten aanzien van de *aanstelling en het ontslag* van arbeiders. De eerste beperking van deze bevoegdheid vormt de aanhef van artikel 15: In geen geval mogen de adviezen van de raad inbreuk plegen op de wetten, de collectieve arbeidsovereenkomsten en de besluiten van de paritaire commissies.

Aan de andere kant is deze bevoegdheid beperkt tot het opmaken van de algemene criteria inzake aanstelling en ontslag. In geen geval mag zij zich een oordeel aanmatigen over afzonderlijke gevallen. Ondanks deze beperkingen en ondanks het feit, dat er een ruim arbeidsveld op dit gebied braak ligt, bestaat er van werkgeverszijde wantrouwen en de vrees, dat de raden hiervoor „systemen” zullen ontwerpen die een politieke tint vertonen.

Veel resultaten heeft deze bepaling daarom nog niet kunnen boeken. Het vraagstuk werd nog niet in zijn geheel aangepakt. Wel werd hier en daar gesproken over de voorrang van gediplomeerde vakarbeiders, de voorrang van eigen personeelsleden bij sollicitaties *in* het bedrijf, etc. Ten aanzien van de criteria van ontslag hebben de directies zich gewoonlijk niet willen vastleggen. Men is wel bereid een proef te wagen, maar wenst enige vrijheid te behouden vanwege het experimentele karakter van de bepaling.

De *toezichthoudende taak* van de ondernemingsraad betreft de toepassing van de sociale wetgeving, van alle andere algemene maatregelen op sociaal terrein die de onderneming raken, van de normen van werkclassificatie die door de paritaire comité's zijn vastgesteld. Dit toezicht betreft de toepassing van de algemene regels, dus geenszins de uitwerking van, noch de toepassing op individuele gevallen.²² Binnen dit toezicht valt ook de veiligheid en de hygiëne in de onderneming. Elders in dit geschrift vroegen wij de aandacht

voor de wettelijke verplichting tot het oprichten van Comité's voor Veiligheid en Hygiëne.

In de praktijk is gebleken, dat de toepassing van deze wetgeving in de grote ondernemingen over het algemeen aan de verwachtingen beantwoordt. De diensten en commissies voor veiligheid en hygiëne hebben goede diensten bewezen en een erkend bestaansrecht verworven. De functie van de ondernemingsraad van toezicht op de werking ervan is dan ook beperkt. In enkele ondernemingen worden de verslagen van deze diensten en commissies aan de ondernemingsraad doorgezonden. Van een overname van de bevoegdheden van deze commissies door de ondernemingsraden is gewoonlijk niets gekomen. De wet van 1948 en het Regentsbesluit van 13 Juni 1949 bepalen wel dat deze overname mogelijk is en geven de voorwaarden daartoe uitvoerig aan. In het algemeen bestaan tegen deze overname bezwaren, voornamelijk van technische aard. Het werk van de commissies voor veiligheid en hygiëne is nogal specialistisch van aard. De leden van de ondernemingsraden zijn op deze taak te weinig voorbereid en achten zich dan ook incompetent. Daarbij komt, dat de directies de goed functionerende commissies niet graag wagen aan het experiment van een gloednieuwe ondernemingsraad!

De raad heeft een *beherende taak* ten aanzien van alle „sociale werken”, voorzover deze nog niet onder het zelfstandig beheer van het personeel waren gebracht. Deze „sociale werken” zijn private instellingen, vrijwillig door de onderneming opgericht, met het oogmerk het welzijn van het personeel en/of hunne gezinnen te bevorderen. Hieronder zijn in geen geval de sociale- of personeelsdiensten begrepen. Dit bleek uit de parlementaire behandeling die het begrip „sociale werken” zoveel mogelijk trachtte te omschrijven. Ook wanneer niet met zoveel woorden van een *zelfstandig* beheer door het personeel gesproken kon worden, bleef dit nog vaak buiten de bevoegdheid van de ondernemingsraden. Aan een overname door de raden zag men in vele gevallen dezelfde bezwaren verbonden als aan die van de veiligheid en de hygiëne. Wel nemen sommige raden op gezette tijden kennis van de verslagen van de gemengde beheerscommissies buiten de raden. In andere gevallen werd een persoonlijke band gelegd tussen de raden en zulke commissies.

De *beslissende bevoegdheid* van de ondernemingsraad strekt zich uit over het vaststellen van de data der vacaties en de snipperdagen, het uitwerken en het wijzigen van het fabrieksreglement en, nadat aan de gestelde wettelijke voorwaarden ²³ voldaan is, over de vraag of de raad al dan niet in de bevoegdheden van het Comité voor Veiligheid en Hygiëne zal treden.

Het eerste punt, dat der vacaties en snipperdagen, ontmoet zo goed als geen moeilijkheden. Op dit terrein is een gezonde practijk groeiende.

Het punt betreffende het fabrieksreglement (werkplaatsreglement) schept thans nogal bezwaren. De bevoegdheid van de raad in deze wordt nogal aangevochten. De wet van 15 Juni 1896 betreffende de werkplaatsreglementen draagt het opstellen van zo'n reglement op aan de werkgever. Voorts bepaalt deze wet van 1896 dat de werkgever zijn personeel de gelegenheid moet geven tot het uitbrengen van bezwaren tegen dit reglement. De wet van 1948 zou dit niet expliciet herroepen. In een nota voor de Algemene Paritaire Raad betoogt de heer R. Roch, Directeur-Generaal van de Studiedienst van het Ministerie van Arbeid en Sociale Voorzorg ²⁴, dat de wet van 1948 in zoverre in de plaats treedt van die van 1896, dat de ondernemingsraad de taak van de werkgever gaat overnemen. De overige bepalingen van de wet van 1896, die betreffende de waarborgen, blijven volgens Roch ongewijzigd van kracht. Van werkgeverszijde werd al tevoren opgemerkt, dat bij het opstellen van een dergelijk reglement gewoonlijk nog geen ondernemingsraad bestaat. Het probleem zou zich dus beperken tot de procedure van wijziging en/of aanvulling van het fabrieksreglement.

Hoe dit ook zij, thans liggen twee wetsvoorstellen gereed, die beiden naar een oplossing zoeken. Het wetsvoorstel-DE PAEPE ²⁵ voorziet een wijziging van de regeling van 1896, inhoudende een verandering van de procedure bij het opstellen van het reglement en de te geven bestemming aan de opbrengst van de geldboeten die aan de arbeiders kunnen worden opgelegd. Het wetsvoorstel-VAN ACKER ²⁶ beoogt de vroegere wet door een nieuwe regeling te vervangen.

Naast de beschreven adviserende, toezichthoudende, beherende en beslissende bevoegdheden, bezit de ondernemingsraad zoals gemeld een recht op inlichtingen van economische en van financiële aard. Artikel 15 lid *b* van de wet van 1948 duidt dit recht summier aan. Elke drie maanden is het ondernemingshoofd gehouden de raad inlichtingen te verstrekken omtrent de productiviteit en inlichtingen van algemene aard betreffende de gang van zaken in de onderneming. Louter economische voorlichting dus.²⁷ Verder is het ondernemingshoofd verplicht om op gezette tijden, doch minstens bij de sluiting van het boekjaar, de raad kennis te laten nemen van de inhoud van die bescheiden en verslagen die de raad kunnen voorlichten over de financiële resultaten van de onderneming. Tenslotte werd in de wet van 1948 bepaald, dat de aard en de omvang van de te verstrekken inlichtingen en de mede te delen verslagen en bescheiden, vastgesteld zou worden door een Koninklijk Besluit, na overleg in de ministerraad, eventueel bedrijfstaksgewijs, op voorstel van of na overleg met de bevoegde bedrijfsraad, of indien nog niet aanwezig, met de Centrale Raad van het Bedrijfsleven.

De verslagen van de parlementaire commissies tonen al duidelijke richtlijnen voor een door de Minister te treffen regeling: de inlichtingen moeten kunnen worden vergeleken met die welke aan de aandeelhouders van naamloze vennootschappen worden verstrekt.²⁸

In Maart 1949 legde de Minister van Economische Zaken een voorontwerp voor aan de Algemene Paritaire Raad. De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven bestond toen nog niet. De Algemene Paritaire Raad onderzocht dit voorontwerp in de zitting van 28 April 1949. In hoofdzaak liepen de besprekingen over het inlassen van de opsomming van de door het ondernemingshoofd te verstrekken inlichtingen. Vooral kwamen hiertoe de kostprijsbestanddelen ter sprake. Van werkgeverszijde werd uitdrukkelijk verzet aangetekend tegen een verplichte mededeling van inlichtingen betreffende de kostprijzen. Doordat beide groepen op hun standpunt bleven staan kon geen accoord worden bereikt. Toch waren deze besprekingen van belang. Zij vormden een richtsnoer voor het overleg dat daarop volgde.²⁹

Op 22 September 1949 kreeg de pas opgerichte Centrale Raad

voor het Bedrijfsleven de opdracht over dit voorontwerp zijn advies uit te brengen. Een bijzondere commissie, die met de bestudering ervan werd belast, ondervond evenwel dezelfde moeilijkheden als de Algemene Paritaire Raad. De commissie verklaarde eenparig, dat er in haar midden vraagstukken rezen die geen oplossing konden krijgen, zolang het parlement de wetsontwerpen betreffende de boekhouding van de ondernemingen en de bedrijfsrevisoren nog niet had besproken. De wet van 1948 kent in artikel 15 lid *b* een passage betreffende de revisoren. „Op verzoek van de door de arbeiders benoemde leden van de ondernemingsraad worden de medegedeelde verslagen en bescheiden juist en volledig verklaard door een beëdigd revisor, erkend door de bevoegde bedrijfsraad of, indien er geen is, door de Koning, op voordracht van de meest vooraanstaande organisaties van werkgevers en werknemers”. Een nieuwe wet zal het statuut van deze revisoren moeten gaan regelen. In afwachting van deze nieuwe wet valt de revisor onder art. 65 der wet op de vennootschappen. Het is begrijpelijk, dat de onderhandelende groepen zich niet wensten vast te leggen betreffende de dosering van de voorlichting zolang rechten en plichten van de revisor zo vagelijk worden aangeduid! ³⁰

Het moeilijkste punt van de besprekingen bleef het vraagstuk van de mededelingen van de kostprijsbestanddelen. Tegen alle verwachtingen in kon echter na moeizame onderhandelingen een omschrijving gevonden worden die aller instemming verwierf. Driemaandelijks zowel als jaarlijks zou de directie verplicht worden om de raad een uiteenzetting te verstrekken „van de invloed van de variaties der globale bestanddelen van de productie-, fabricage- of exploitatiekosten op de resultaten van de onderneming.” Echter met dit belangrijk voorbehoud, dat deze uiteenzetting *geen absolute cijfers*, doch percentages of indexcijfers diende te bevatten. Deze oplossing verminderde de weerstand bij de werkgevers, die kostprijsgegevens ook voor de eigen aandeelhouders geheim hielden. Aan de wensen van arbeiderszijde kwam zij overigens voldoende tegemoet. De arbeiders stellen immers vooral belang in de fluctuaties in de verschillende kostprijsbestanddelen en hun invloed op de financiële resultaten van de onderneming. Voor hen gaat het uiteindelijk om de continuïteit in de werkgelegenheid. Het behartigen

van de voorwaarden tot deze continuïteit kunnen de arbeiders beoefenen via hun adviserende bevoegdheden ten aanzien van de organisatie van de productie en het rendement van de onderneming. Het optreden van de leden van de ondernemingsraad kan echter pas effect sorteren als deze leden tevoren duidelijk en afdoende zijn voorgelicht. In deze gedachten moet men de rechtsgrond zoeken voor het artikel 15 lid *b* van de wet van 1948 en voor het uitvoeringsbesluit van 27 November 1950.³¹

De driemaandelijke mededelingen betreffen mondelinge³² inlichtingen aangaande de productiviteit en gegevens van algemene aard over de gang van zaken in de onderneming. Deze mondelinge voorlichting behoeft van geen enkel document vergezeld te gaan.³³ De inlichtingen over de productiviteit hebben betrekking op de organisatie van de productie en de middelen ter verbetering, het rendement van de verschillende categorieën van arbeiders en de mogelijkheden tot verhoging ervan. De algemene gegevens slaan op: de stand van de productie in de onderneming, de globale kostprijsbestanddelen en hun veranderingen (in percenten uitgedrukt), de gang der zaken van de onderneming (de afzet?) en de situatie van de markt.

De jaarlijkse voorlichting van de raad geschiedt door middel van een schriftelijk verslag met een volledig en duidelijk overzicht over: de globale elementen van de actieve en passieve situatie van de onderneming [de balans], de bedrijfsuitkomsten (Verlies- en winstrekening), een uiteenzetting over de ontwikkeling en het rendement van de onderneming, een uiteenzetting van de invloed van de fluctuaties in de globale kostprijs-elementen op de resultaten van de onderneming, een vergelijking tussen het afgelopen en de twee daaraan voorafgaande boekjaren, een verklaring van de verschillen die uit deze vergelijking naar voren komen (art. 2). Over al deze gegevens dienen absolute cijfers verstrekt te worden, behalve over de kostprijs-elementen (art. 3). Over individuele transacties of persoonlijke situaties behoeft geen mededeling te worden gedaan (art. 4).

Artikel 5 van dit besluit geeft een opsomming van de bescheiden, die bij het schriftelijk verslag moeten worden gevoegd.

Vanuit wetstechnisch oogpunt worden nogal wat bezwaren

tegen dit uitvoeringsbesluit aangevoerd. De terminologie wordt algemeen beoordeeld als niet nauwkeurig en niet afdoende. Bovendien ontstaan er gemakkelijk misverstanden rond het begrip onderneming. De wet van 1948 omschrijft dit begrip als technische bedrijfseenheid. De parlementaire besprekingen legden de nadruk op de wenselijkheid, dat deze technische bedrijfseenheid tevens een economische eenheid vormt. Als belangrijkste criterium sprak de heer Harmel over de „*unité humaine*”, het sociale geheel. Bij de jaarlijkse voorlichting van de ondernemingsraad kan een zodanige omschrijving van het begrip onderneming op moeilijkheden stuiten. De mededelingen van het ondernemingshoofd betreffen namelijk de economische en niet de technische of sociale eenheid.

Vóór het inwerkingtreden van dit uitvoeringsbesluit van 27 Nov. 1950 werd in zo goed als geen enkele Belgische onderneming financiële voorlichting gegeven aan het personeel. Wel was het in enkele bedrijven gebruikelijk dat de personeelsvertegenwoordiging of de ondernemingsraad, of bijvoorbeeld bij jubilea: het gehele personeel, een beperkte voorlichting van economische aard genoot. In die gevallen bleek het personeel erop gesteld deze voorlichting te ontvangen, vooral in verband met de vooruitzichten van de werkgelegenheid.

De meeste directies van de ondernemingen van de eerste reeks volgden de voorschriften van de wet en het uitvoeringsbesluit inzake de voorlichting loyaal op. Van de zijde van het personeel bestond weinig reactie. Er was wel belangstelling, doch in het algemeen werd een afwachtende houding aangenomen. De moeilijkheden deden zich vooral voor ten aanzien van de geheimhouding van het medegedeelde en van de gebruikte taal.

Ten aanzien van de driemaandelijks mededelingen deed zich deze moeilijkheid eigenlijk niet voor. Zij zijn mondeling gegeven inlichtingen van heel algemene aard. Van werkgeverszijde bestaat echter nogal bezorgdheid over de onvoldoende strekking van art. 30 van de wet van 1948, waarin een verwijzing naar het beroepsgeheim voor de afgevaardigden is opgenomen, met het oog op de vorm en de aard van de jaarlijkse voorlichting van de ondernemingsraad.³⁴ Het gaat hier om precieze gegevens, in een schriftelijk verslag samengevat. Deze gegevens betreffen de financiële resultaten over

het afgelopen boekjaar en de verschillende daaraan toe te voegen boekhoudkundige bescheiden. De werkgevers achten zich nog niet voldoende beschermd tegen eventuele misbruiken. De wijze waarop dit schriftelijk verslag wordt medegedeeld blijkt beslissend te zijn in deze kwestie. Men dient hier een tussenweg te bewandelen tussen de eisen van voldoende voorlichting en van voldoende waarborgen voor geheimhouding. Het is vanwege deze tussenweg dus niet juist, om, zoals in enkele ondernemingen gebeurde, de raad een zeer vluchtige lezing van het schriftelijk verslag te gunnen en daarna alle gegevens met spoed te verwijderen. Wel kan men naar analogie van het gebruik in vele raden van commissarissen van naamloze vennootschappen, de leden van de raden de gelegenheid geven zich behoorlijk te oriënteren, zonder hen overigens toe te staan deze gegevens onder hun berusting te houden.³⁵ Van de zijde van de vakbondsbesturen wordt er op aangedrongen, dat de directies de gegevens aan de leden van de raden in handen geven. De vakbonden zien nauwlettend toe of dit wel geschiedt en stellen zich voor deze kwestie in de bedrijfsorganen aanhangig te maken, als mocht blijken dat van werkgeverszijde teveel terughoudendheid betracht wordt.

Een andere moeilijkheid vormt nog wel eens de *taal* waarin de documenten zijn opgesteld. Het komt namelijk veel voor, dat de bescheiden in een andere taal zijn gesteld, dan die welke in de raad wordt gesproken. Deze methode geeft licht aanleiding tot verwarring en misverstand. Men zou zich kunnen voorstellen, dat zij eerder te wijten is aan onnadenkendheid dan aan een gemis aan loyaliteit.

Het is van het grootste belang, dat de voorlichting van het personeel geschiedt op een levendige wijze, in een niet te technische, verstaanbare taal, zo begrijpelijk mogelijk. Ook voor het gehele personeel van de onderneming is zo'n voorlichting belangrijk. De voorlichting is namelijk bedoeld om een vertrouwenscrisis tussen leiding en geleiden te overwinnen en om de werkkracht van alle personeelsleden te stimuleren. De wettelijke verplichting gaat niet verder dan een voorlichting van de leden van de ondernemingsraad. De ondernemer kan hier in het belang van de onderneming de wet aanvullen door in een algemene personeelsvergadering of via de fabriekskrant het gehele personeel voor te lichten. De bezwaren

die aan deze uitgebreidere voorlichting vast zitten wegen ruimschoots op tegen het gevaar van het verkeerd overbrengen van de verkregen inlichtingen door de leden van de ondernemingsraad!³⁶

Het toezicht op de uitvoering van de wettelijke voorschriften is opgedragen aan de sociale inspecteurs, de mijningenieurs en de inspecteurs voor springstoffen. Deze ambtenaren hebben vrije toegang tot de ondernemingen die onder toepassing van de wet vallen.

Nog enige opmerkingen van algemene aard tot besluit. De voor de wet bestaan hebbende raden kregen bij de instelling van de wettelijk verplichte ondernemingsraden slechts ondergeschikte wijzigingen in hun statuut. Bijvoorbeeld moest wel eens het aantal der leden herzien worden. Waar de bevoegdheden van de raden de in de wet opgesomde overtroffen, zijn deze in het algemeen voor de raad behouden gebleven.

Men kan in het algemeen ook spreken van regelmatige contacten, weinig formele verkiezingen en zo goed als nergens van een paritaire samenstelling. *De samenstelling van de raden bleek zeer belangrijk voor het welslagen.* Ten aanzien van die samenstelling kan nog wel het een en ander worden opgemerkt. Gedeeltelijk te wijten aan onverschilligheid bij het bediendenpersoneel, is de vertegenwoordiging van deze categorie van werknemers gewoonlijk niet sterk, ook kwalitatief niet. Een andere puzzle volgt uit de houding van de wet ten aanzien van het leidinggevend personeel, het hogere personeel. De wet ziet deze groep van ondernemingsgenoten geheel aan de zijde van de werkgever geschaard en geeft deze werkgever-voorzitter van de ondernemingsraad dan ook de bevoegdheid, om een aantal van de leden van zijn hoger personeel in de raad te benoemen. De vakverenigingen echter eisen deze leidende functionarissen voor de personeelsdelegatie op. In de kringen van dit hoger personeel zelf, voelt men zich noch aan de ene, noch aan de andere kant thuis. De ingenieurs eisen een adviserende stem, als „derde macht” in de ondernemingsraden.³⁷ Vooral om psychologische redenen is een spoedige oplossing van dit netelige vraagstuk gewenst. De ingenieurs hebben in het Belgische bedrijfsleven steeds een tussenpositie genoten en daarvan veelal geprofiteerd om hun bijdrage te leveren aan de sociale ontwikkeling van het personeel.

Men kan vaststellen, dat voor dit experiment van het eerste uur veel medewerking werd verkregen. Gemaakte fouten, vooral bij de verkiezingspropaganda, kunnen bij volgende experimenten vermeden worden. Het begin is gemaakt. Een definitief oordeel over het effect van de ondernemingsraden is pas op den duur mogelijk. Wel kan men enige toekomstverwachtingen uitspreken. Doch deze komen in dit geschrift het allerlaatste aan de beurt.

2 De ondernemingsraad in Nederland

De wet van 1950 en de band met het verleden

De Nederlandse wet op de ondernemingsraden³⁸ ziet de ondernemingsraad als een college, waarin naast een naar de grootte van de onderneming toenemend aantal werknemers het hoofd of de bestuurder van de onderneming zitting heeft. Deze gemengde samenstelling vloeit voort uit het doel, dat de wet aan de ondernemingsraad verbindt: het zo goed mogelijk functionneren van de onderneming. De kern kent deze samenstelling in beginsel niet. De kern heeft ook een ander oogmerk: het bevorderen van de personeelsbelangen binnen de onderneming. De kern is een personeelsvertegenwoordiging, de ondernemingsraad is een *ondernemingsvertegenwoordiging*.

Nu is het de vraag of de wet dit standpunt consequent inneemt. Het tweede lid van artikel 1 is natuurlijk psychologisch volkomen te rechtvaardigen. Het is van het grootste belang, dat de raad, ook in heel grote ondernemingen, dicht bij de concrete belangen staat van ieder individueel personeelslid. De „reikhoogte” van de raad mag in geen geval zo groot worden, dat zij als samenwerkings-instituut in de onderneming onmogelijk kan voldoen. Dat de wet de mogelijkheid opent om, met goedvinden van de betrokken bedrijfscommissie, een grote onderneming die in afdelingen gesplitst is het recht toe te kennen om in ieder van die afdelingen een ondernemingsraad op te richten, is vanuit psychologisch oogpunt juist. In deze structurele mogelijkheid schuilt echter een groot gevaar voor de bedoelingen van de wetgever. Want de tekst van de wet spreekt nergens van een dan noodzakelijk geworden centrale ondernemingsraad, noodzakelijk om de ondernemingsraden hun karakter van onder-

nemingsvertegenwoordiging te laten houden, noodzakelijk ook om de mogelijke misbruiken van een verdeel-en-heers-tactiek tijdig op te vangen (cfr. art. 6 lid 5b). Het lid van de Tweede Kamer, J. W. Andriessen, drong er tijdens de mondelinge behandeling van het wetsontwerp op aan, dat via een uitbreiding van het onderhavige artikel dit gevaar zou worden voorkomen. De wetgever heeft de suggestie van de heer Andriessen niet overgenomen. De Minister oordeelde het onnodig, immers de wettekst verzet zich geenszins tegen de invoering van een dergelijke structuur . . . In de praktijk bleek bij grootbedrijven wel degelijk de noodzaak van een overkoepelende centrale ondernemingsraad. Een mooi voorbeeld van deze structuur vindt men bij de N.V. Hollandsche Kunstzijde Industrie te Breda.³⁹

Het hoofd of de bestuurder van de onderneming is lid en tevens voorzitter van de ondernemingsraad. Hij kan volgens de wet-Joekes deze functie aan een ander overdragen. Het is aannemelijk, dat verschillende hoofden en bestuurders van ondernemingen, meer commerciële dan industriële capaciteiten bezittend, wellicht minder bekwaam en ook minder geneigd zijn om een ondernemingsraad persoonlijk voor te zitten. Het is bekend, dat verschillende directieleden van Nederlandse ondernemingen erg opzien tegen deze nieuwe taak. Niet zozeer vanwege een overigens onverklaarbaar gemis aan loyaliteit, maar vooral tengevolge van een aanwijsbaar gevoel van onzekerheid, dat de meesten van hen gevangen houdt in het contact met hun personeel. (Wie heeft hen trouwens geleerd met hun personeel te *praten*?) De wetgever heeft dus heel wijselijk de mogelijkheid open gelaten, dat het hoofd of de bestuurder afziet van een persoonlijk voorzitterschap van de ondernemingsraad en een plaatsvervanger benoemt. Het woord *t e l k e n s* van artikel 9 in de wet-Joekes is in dit verband niet geheel duidelijk. Indien hiermee bedoeld wordt, dat de directie zich voor iedere vergadering door een telkens weer andere figuur kan laten vervangen, moet gevreesd worden, dat dit *t e l k e n s* de weg vrij geeft voor een beleid dat weinig continuïteit zal vertonen. Bovendien is het dan een sta-in-de-weg voor het groeien van een vertrouwensfeer tussen de ondernemer en zijn werkers.

In een onderneming, waar minstens vijftientwintig kiesgerechtigde

werknemers zijn tewerkgesteld, is het hoofd of de bestuurder van die onderneming gehouden, om binnen een door de Sociaal-Economische Raad te bepalen termijn – voor uiterlijk 7 Juni 1953 – een ondernemingsraad op te richten. De Sociaal-Economische Raad is er inmiddels toe overgegaan om uit zijn midden een commissie-ondernemingsraden in te stellen. Deze commissie is belast met het horen van de betrokkenen in de verschillende bedrijfstakken en de Sociaal-Economische Raad voor te lichten omtrent de toepassingsmaatregelen van de wet van 1950. De commissie is met haar raadplegingen begonnen.⁴⁰

Deze gang van zaken zou erop kunnen wijzen, dat de Sociaal-Economische Raad ten aanzien van de te volgen wijze van verplichtendstelling het standpunt inneemt, dat een verplichtend stelling per bedrijfstak de voorkeur verdient.⁴¹ Het is dus niet waarschijnlijk, dat hij het Belgische voorbeeld van een etappengewijze verplichtendstelling zal volgen. Een bedrijfstakgewijze regeling loopt evenwel de kans voor een aantal bedrijfstakken de instelling naar een later tijdstip te verschuiven dan 7 Juni 1953 . . . Men overschatte het aantal werkelijk functionerende kernen of fabriekscommissies niet! Op enkele uitzonderingen na heeft een kern-clausule in een collectieve arbeidsovereenkomst maar weinig effect gehad. Met deze moeilijkheid zal de Commissie-Ondernemingsraden van de Sociaal-Economische Raad nog genoeg te stellen krijgen.

Wij vragen ons af, of de keuze wel tot deze twee methoden beperkt is. Waarom eigenlijk geen diagonale oplossing gezocht? Een stelsel, dat de bezwaren mist van een etappengewijze en ook van een bedrijfstaksgewijze verplichtendstelling. Een prominent vooruitstrevend Belgisch ondernemer, wees al in 1947, tijdens de voorbereiding van de Belgische regeling op de ondernemingsraden, naar deze oplossing voor dit zo netelige vraagstuk.⁴² Het stelsel-Lannoye voorziet de instelling van twee pionierende ondernemingsraden per bedrijfstak, geleidelijk uit te breiden tot een verplichtendstelling voor alle daarvoor in aanmerking komende ondernemingen van de bedrijfstak. Dit stelsel heeft het grote voordeel, dat goed geprofi-teerd kan worden van de ervaring die in enkele goed-georganiseerde bedrijven werd opgedaan. Bovendien loopt men via deze methode

niet het risico dat een aantal, overigens waarschijnlijk verklaarbare mislukkingen een grote tegenstand tegen het instituut van de ondernemingsraden uitlokken en de uitvoering van de wet aanmerkelijk stagneren. Een bezwaar, dat men tegen deze diagonale methode zou kunnen inbrengen, is dat men op deze manier waarschijnlijk niet slaagt, om binnen de door de wet gestelde termijn in alle ondernemingen die de wet bedoelt ondernemingsraden opgericht te zien. Het is echter de vraag of dit bezwaar erg meetellen kan. Het is niet uitgesloten, dat de wetgever zich op het punt van die termijn herziet, vooral daar in de kringen waaruit het amendement-Van den Born stamt met veel werkelijkheidszin de onmogelijkheid van deze korte termijn meer en meer wordt ingezien.

De werknemers-leden van de ondernemingsraad worden voor een mandaat van twee jaar gekozen uit en door het personeel van de betrokken onderneming. Kiezen mogen alle werknemers die tenminste 21 jaar oud zijn en sinds tenminste één jaar ononderbroken in de onderneming werken. Gekozen kunnen worden alle personeelsleden die de leeftijd van 23 jaar hebben bereikt en gedurende tenminste 3 jaar ononderbroken in de onderneming werkzaam zijn geweest. Staf-personeel wordt volgens de wet (art. 5) naar het oordeel van de ondernemingsraad bij de werknemers dan wel aan de kant van de werkgever gerekend. Bij zijn reglement kan de ondernemingsraad namelijk bepalen, dat hoger leidinggevend personeel, voor zover dit geacht kan worden door de voorzitter te zijn vertegenwoordigd, van de uitoefening van het kiesrecht en ook van de verkiesbaarheid is uitgesloten. De Memorie van Antwoord aan de Eerste Kamer geeft een goede verantwoording van de voorzichtig gestelde bepaling ten aanzien van het staf-personeel. Ook in de practijk is meermalen gebleken, dat niet zonder meer mag worden aangenomen, dat het staf-personeel door de voorzitter van de ondernemingsraad vertegenwoordigd wordt. Enige bladzijden terug wezen wij op de positie van het stafpersoneel in de Belgische wetgeving. In de kringen van het leidinggevend personeel is het inzicht groeiende, dat het staf-personeel in de onderneming en ook in de ondernemingsraad een „derde factor” vertegenwoordigt. In Frankrijk bijvoorbeeld is de organisatie van de stafmedewerkers van industriële ondernemingen zeer ver ge-

vorderd. In België zowel als in ons land bestaat in dit opzicht praktisch gesproken nog een luchtledig.⁴³

De verkiezingen voor de ondernemingsraden zijn geheim en kunnen afdelingsgewijs georganiseerd worden. De candidaatsstelling is als regel en in principe in handen van organisaties van werknemers, die door de betrokken bedrijfscommissie daartoe worden aangewezen.⁴⁴ Pas wanneer door deze wijze van candidaatsstelling het gevaar zou dreigen van een niet representatieve ondernemingsraad, kan de bevoegde bedrijfscommissie de mogelijkheid openen tot het opstellen van een „vrije” kandidatenlijst, die dan naast de reeds eerder tot stand gekomen lijst dienst doet.

De instituten die totnutoe als ondernemingsraden functionneren kennen verschillende oplossingen voor de candidaatsstelling. Veel hangt immers af van de al dan niet bestaande bereidwilligheid van de directies van de ondernemingen, om de werkelijke positie van de vakverenigingen op dit terrein van het overleg binnen de onderneming te erkennen. En deze erkenning is nauw verbonden met de indruk die men in de onderneming heeft van de verhouding tussen de aantallen der georganiseerde en der ongeorganiseerde werknemers en de effectieve ontplooiing van de eersten. In het algemeen bestaat van werkgeverszijde een bezwaar tegen een monopoliepositie van de vakverenigingen. Niet uit „angst” voor die organisaties. Maar uit bezorgdheid voor de positie van de niet-georganiseerde personeelsleden. In de praktijk werden compromissen gesloten, die in hoofdlijnen neerkomen op de in de wet bereikte tussenoplossing.⁴⁵

De bescherming van de werknemers-leden van de ondernemingsraden is in artikel 14 van de wet geregeld. Dit artikel bevat eigenlijk geen principiële stellingname, het zoekt een zo volledig mogelijke procedure te scheppen voor schorsing of ontslag van leden van ondernemingsraden in hun hoedanigheid van vertegenwoordiger. Het is niet aannemelijk, dat de wetgever in analogie met deze regeling een oplossing zoekt voor de bescherming van de werkgelegenheid van leden van ondernemingsraden. De wet zoekt immers nergens naar bepalingen die in geval van conflict door een scherp stellen van de posities van partijen een oplossing kunnen afdwingen. De gehele wet-Joekes is gebouwd op de vooronder-

stelling van de goede wil van de betrokkenen. Zonder deze goede wil is er, ook met wettelijke maatregelen, geen goed functionerende ondernemingsraad tot stand te brengen. Hetzelfde standpunt werd vanaf de aanvang aangenomen ten aanzien van te treffen sancties tegen eventueel onwillige ondernemers. En terecht, in een vertroebelde sfeer is het moeilijk om een instituut van samenwerking op gang te krijgen. Om echter de uitvoering van de wet niet geheel aan de onzichtbare hand van de goede wil over te laten, treft de wet wel bepalingen ten aanzien van het toezicht op de werking van de ondernemingsraden. Hier verwerkelijkt de wetgever een reële band met de bedrijfsorganisatie, door dit toezicht op te dragen aan de bedrijfscommissies, in afwachting van het functioneren van de nieuwe organen van de Wet op de Bedrijfsorganisatie.

Geheel in overeenstemming met in de praktijk bestaande situaties zijn de bepalingen van de wet van 1950 ten aanzien van een reglement van orde van de ondernemingsraden en de gelegenheid die de wet geeft ten aanzien van het vormen van bijzondere commissies voor bepaalde onderwerpen. In het verleden waren de meeste ondernemingsraden of daarmee overeenkomende colleges in de onderneming zo goed als alle voorzien van een reglement van orde. Er zijn natuurlijk vele ondernemingen waar bij een op te richten ondernemingsraad de werkgever niet zijn toevlucht kan zoeken tot een reglement van orde van een personeelskern of fabriekscommissie. Wel zijn er in sommige bedrijfstakken model-reglementen in omloop. De Vakraad voor de Textielindustrie verspreidde in Juli 1947 zo'n „Reglement voor de Fabriekscommissie". Naar verluidt heeft een commissie uit de Stichting van de Arbeid een vertrouwelijk rapport opgesteld over het ontwerpen van een model-reglement voor de ondernemingsraden. Dit rapport is ter beoordeling doorgezonden aan de centrale organisaties van werkgevers en werknemers. Aan de hand van het Belgische voorbeeld is men gerechtigd te waarschuwen tegen de mogelijkheid, dat een model-reglement een vervormde uitwerking van de eigenlijke wet gaat worden. Steeds ten nadele van de betekenis van de ondernemingsraad want zo'n accentverschuiving doet afbreuk aan de geest van samenwerking, die voor de uitvoering van de wet primair is.

De mogelijkheid om ter behandeling van bepaalde onderwerpen

vaste commissies in te stellen heeft in Frankrijk vruchten afgeworpen. In de praktijk van de vóór de wet in Nederland bestaande raden werd deze werkwijze herhaaldelijk toegepast. Behalve kansen op een diepergaande en zorgvuldiger behandeling van die bepaalde onderwerpen, opent deze bepaling perspectieven ten opzichte van de medewerking van kiesgerechtigde doch niet gekozen ondernemingsgenoten aan de werkzaamheden van de ondernemingsraden. Deze beide facetten zijn van groot belang voor de positie van de raad in de onderneming.

Bovendien suggereert dit artikel 17 een oplossing voor de moeilijkheid, die wij ten aanzien van artikel 1 lid 2 opperden. In plaats van het instellen van een ondernemingsraad in elk van de daarvoor in aanmerking komende afdelingen, technisch-organisatorische bedrijfseenheden, zou volstaan kunnen worden met in elk van die afdelingen een vaste commissie (kern) op te richten, waarin naast raadsleden uit de betrokken afdeling tevens een aantal andere kiesgerechtigde werknemers zitting hebben. Zo'n oplossing zou bovendien een kans kunnen bieden aan een of meer afgevaardigden van de jongere werknemers!

Na de beschrijving die in het eerste hoofdstuk is gegeven van de totstandkoming van de huidige bepalingen betreffende de taak en de bevoegdheden van de Nederlandse ondernemingsraden, is het onnodig daar thans in den brede op in te gaan. Volstaan kan worden met enkele opmerkingen van meer algemene aard.

Belangrijk is het beginsel, dat aan deze omschrijving ter grondslag ligt. Een beginsel, dat trouwens geheel past in de doelstelling van de ondernemingsraden: het goed functionneren van de onderneming. Tijdens de parlementaire behandeling is het belang van deze principiële positie meermalen benadrukt. In dit voornamelijk punt zullen ondernemers en werkers elkaar moeten vinden, ontgroeid aan de revendicatieve sfeer van vroegere beraadslagingen en onderhandelingen.

Een ander kenmerk van artikel 6 ligt in het feit, dat deze opsomming van rechten en bevoegdheden geen uitputtend, geen enumeratief karakter heeft. De wetgever wijst een aantal bevoegdheden aan die de ondernemingsraden, direct of indirect via door hen ingestelde commissies, moeten kunnen uitoefenen. De Sociaal-

Economische Raad is bevoegd regelingen te treffen om voor een enkele onderneming of groepen van ondernemingen verdergaande bepalingen mogelijk te maken.

De bevoegdheden van de ondernemingsraden zijn – volledig rekening gehouden met de zinsnede „onder erkenning van de zelfstandige functie van de ondernemer” – overwegend van adviserende aard. Daarnaast kent de raad een beperkte toezichthoudende en een nog beperktere taak in beherende zin. Deze beperking van de bevoegdheden van de raad tot een adviserende stem in sociale aangelegenheden, stemt volledig overeen met de communis opinio inzake de scheiding tussen het sociale en het economische. Een mening die overigens hier en daar bressen moet incasseren. En daaraan ontkomt overigens de wet van 1950 op de ondernemingsraden ook niet. De theoretische scheiding tussen economische en sociale bevoegdheden wordt in artikel 6 doorkruist in lid 2f en lid 5b.

Art. 6 lid 2f bepaalt, dat de ondernemingsraad bevoegd is te adviseren en voorstellen te doen omtrent maatregelen, die tot verbetering van de technische en economische gang van zaken in de onderneming kunnen bijdragen.

Art. 6 lid 5b bepaalt, dat de ondernemer verplicht is periodiek aan de ondernemingsraad mededeling te doen omtrent de economische gang van zaken in de onderneming.

Wel heel voorzichtig geformuleerd, waardoor de bedoeling van de wetgever om elke verdere bevoegdheid in economicis af te snijden duidelijk is. Daarvoor is de gehele tekst van lid 5 van artikel 6 tekenend. In de Memorie van Toelichting is geen spoor te vinden van enige interpretatie van lid 5. De behandeling van het wetsontwerp in de Staten-Generaal heeft, volgens een commentaar dat ons van ondernemerszijde bereikte, uitgewezen, dat de in lid 5 aan de ondernemer opgelegde verplichtingen aan het oordeel van of de interpretatie door de Sociaal-Economische Raad onttrokken zijn.⁴⁶

Opmerkelijk is de neiging van de wetgever, om eenmaal bestaande ondernemingsraden te sparen voor overdreven aanpassing aan de wettelijke bepalingen, en door een uitgebreide mogelijkheid van dispensaties op voorschriften van overwegend praktische aard,

en door de regeling van bijzonderheden over te laten aan de bedrijfsorganen en de ondernemingsraden zelve. Dit vergroot de praktische waarde van deze kaderwet in hoge mate. Het bewijst eveneens een eerbied voor de bijzondere omstandigheden van sfeer en mentaliteit, van de lokale kleur van iedere onderneming.

3 De verschillen in opzet en in uitwerkmogelijkheden tussen de Belgische en de Nederlandse regelingen

Zoals reeds in vorige paragrafen opgemerkt, heeft de Nederlandse wet van 1950 op de ondernemingsraden een ander karakter, dan het gedeelte van de Belgische Wet van 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, dat aan de regeling van de ondernemingsraden gewijd is.

Men zou op het eerste gezicht geneigd zijn, dit verschil in timbre toe te schrijven aan het feit, dat de Belgische voorschriften in het geheel van een wet op de bedrijfsorganisatie zijn opgenomen, terwijl Nederland een afzonderlijke wet op de ondernemingsraden kent. Het is echter de vraag, of daarin de grote verschillen hun verklaring vinden. Want men zou zich heel goed kunnen indenken, dat de tekst van de Nederlandse wet heel goed in het kader van een wet op de bedrijfsorganisatie zou passen. Trouwens de ontwerpers hebben de tekst met die bedoeling opgesteld.

Een andere verklaring voor dit verschil zou men kunnen zoeken in een verschil van mening, dat in leidende kringen van beide landen bestaat over een scheiding van economische en sociale competenties in het overleg tussen werkgevers en werknemers. Op het niveau van de bedrijfsorganisatie zien we ook wat deze scheiding betreft belangrijke verschillen. De Belgische bedrijfsorganen kennen alleen economische bevoegdheden. De sociale belangen blijven op dit vlak toevertrouwd aan de paritaire raden. De Belgische ondernemingsraden nemen in dit kader van de organisatie van het bedrijfsleven een wat zonderlinge positie in. Zij kennen namelijk zowel economische als sociale bevoegdheden. Die sociale bevoegdheid beperkt zich wel tot de algemene kwesties. Voor geschillen van individuele aard blijven de personeelvertegenwoordigingen, „syndicale afvaardigingen”, voortbestaan.⁴⁷

Zowel vanuit een praktisch als van een leerstellig standpunt

wensten belangrijke groepen in Nederland een verlegging van het streven naar economisch medezeggenschap van de ondernemingsraden naar de bedrijfsorganisatie. Men wenste elke economische bevoegdheid verre te houden van de ondernemingsraad, die men eerder een psychologische taak toebedacht had, met een louter sociale bevoegdheid. Deze oorspronkelijke opzet is doorkruist door de praktische politiek: de afzonderlijke wet op de ondernemingsraden die tot stand kwam, kent eenzelfde karakter als de kaderwet op de bedrijfsorganisatie, met sociale en met economische bevoegdheden.

Het is dus ietwat bezwaarlijk, om in deze gang van zaken aanknopingspunten te vinden voor een verklaring van het karakterverschil van beide regelingen.

De verschillen waarover hier wordt gesproken zijn allen terug te brengen tot een verschil in uitwerking van de analoge opzet van beide regelingen. De Belgische is bedoeld als een kaderwet en zij verloor dit karakter zo goed als geheel in een felle politieke strijd, die het ontwerp voornamelijk van doctrinaire zijde benaderde. Uiteindelijk kwam er een politiek compromis tot stand, dat de werkgevers, banger voor socialisatie dan hun Nederlandse collega's, deed toegeven tot een bepaald maximum aan concessies, limitatief vastgelegd in de wet en omgeven met waarborgen. Van arbeiderszijde wilde men in die toestand niets aan het toeval overlaten. Ook zij wensten garanties door een duidelijke omschrijving van de minimum-bepalingen. Beide groepen wantrouwden een overheid, die ook in andere zaken zo'n wisselvallig beleid verkoos. Op deze manier werd de wetgever tot een zo groot mogelijke volledigheid gedreven.

De Nederlandse wet daarentegen behield grotendeels haar karakter van kaderwet. De tegenstellingen waren minder toegespitst dan in België. Een reeks van punten, belangrijke en minder belangrijke, werden ter uitvoering opgedragen aan de bedrijfsorganen; vele zaken van interne aard werden de ondernemingsraad zelf ter regeling overgelaten. Deze gang van zaken maakt ook een praktischer aansluiting mogelijk op hetgeen in het verleden tot stand kwam.

Verder zoekend naar de herkomst van deze verschillen komt

men gemakkelijk op gevaarlijk terrein. De verschillen, voortvloeiend uit een diversiteit van timbre, zijn toe te schrijven aan de meerdere of mindere mate waarin de practische politiek zich met dit onderwerp heeft mogen bezig houden. Op de gehele voorbereiding van de wet van 1950 maakt de behandeling in de Staten-Generaal slechts een gering en weinig opzienbarend geheel uit. Het zwaartepunt van de voorbereiding van de Nederlandse wet valt in de commissies van de betrokkenen, voorgelicht door niet-politieke deskundigen. In België ligt dat geheel anders. Daar maakt de parlementaire behandeling in de vaste commissies ⁴⁸ de hoofdschotel uit. Bovendien is waargenomen, dat omtrent de Belgische ontwerpen een veel grotere publiciteit bestond, aanleiding gevend tot vaak heftige discussies tussen felle tegenstanders.

Na deze algemene opmerkingen enige korte beschouwingen over enkele bijzondere verschilpunten.

In de eerste plaats is er dan de wijze van verplichtendstelling. Enkele bladzijden terug is gewezen op de in België gevolgde methode om naar de omvang van het personeel van de ondernemingen, in drie reeksen de verplichtendstelling door te voeren. In Nederland wil men wel in de richting van een bedrijfstakgewijze regeling. Overigens is het van belang hier te wijzen op een merkwaardige gang van zaken. De Nederlandse wet kent het recht om te bepalen, wanneer de verplichting om een ondernemingsraad op te richten een aanvang neemt, toe aan de Sociaal-Economische Raad. In België is deze functie opgedragen aan de Koning, aangezien de bedrijfsorganen geen verordenende bevoegdheid hebben. Men stuit hier dus op de *paradoxe* toestand, dat de instellingsbevoegdheid in de *afzonderlijke* Nederlandse wet omwille van een te waardenen band met de bedrijfsorganisatie wordt opgedragen aan de Sociaal-Economische Raad. In België, waar de regeling van de ondernemingsraden is opgenomen in de wet op de bedrijfsorganisatie, valt deze bevoegdheid toe aan de Koning in verband met de incompetentie van de bedrijfsorganen in deze.

Ook ten aanzien van strafbepalingen wordt door beide landen een verschillend standpunt gehuldigd. De Belgische wet somt een aantal sancties op, verbonden met de uitoefening van toezicht door sociale inspecteurs e.a. De Nederlandse wetgever heeft zich van

den beginne af verre gehouden van het verbinden van een straf-bepaling aan de uitvoering van deze wet. En terecht. In dit geschrift is er al op gewezen, dat een sanctie geen wonden heelt, die door onwilligheid en kwade trouw geslagen zijn. Misschien moet men de Belgische strafbepalingen ook meer zien als een stok achter de deur, louter bedoeld om de raden eenmaal op gang te helpen. Het is echter de vraag of een stok achter de deur, hoe goed ook bedoeld, in staat is een positieve bijdrage te leveren voor het scheppen van een gunstig klimaat. Vooral niet als men in België een ambtelijk toezicht voorschrijft! Het toezicht op de uitvoering van de Nederlandse wet is, zoals eerder gemeld, opgedragen aan de bedrijfsorganen, i.c. de bedrijfscommissies.

Ten aanzien van de samenstelling van de raden en het voorzitterschap zijn ogenschijnlijk identieke regelingen getroffen. In beide landen is de samenstelling immers gemengd en fungeert de ondernemer als voorzitter! Er zijn hier echter verschillen in details waar te nemen. Verschillen, die een overwegende invloed kunnen uitoefenen op het wel en wee van de ondernemingsraden.

De Belgische wet kent de mogelijkheid van pariteit. In de praktijk is gebleken, dat van deze mogelijkheid zeer zelden gebruik is gemaakt. Er is op pag. 110 van dit hoofdstuk op gewezen, dat het ter voorkoming van misbruik gewenst geacht mag worden dat de raden inderdaad een paritaire samenstelling kennen. De Nederlandse wet staat slechts een gemengde samenstelling toe; de ondernemer is lid en tevens voorzitter van de ondernemingsraad. Men kan zich echter afvragen of het in verband met de opmerkingen op pag. 129 betreffende de *telkens* door de ondernemer aan te wijzen plaatsvervanger, niet wenselijk zou zijn, dat ook in de Nederlandse regeling een begrip van pariteit gaat bestaan, waardoor de ondernemer-voorzitter, omringd door een aantal van zijn meest deskundige en naaste medewerkers minder behoefte zal gevoelen, om zich voor bepaalde vergaderingen te laten vervangen. De praktijk zal op deze punten zeer leerzaam kunnen zijn.

De regeling van de candidaatsstelling heeft in België veel discussie opgewekt. De parlementaire behandeling heeft ervan afgezien de zaak van de niet-georganiseerde werknemers te verdedigen. De druk van de grote vakorganisaties stond geen afwijkende op-

lossingen toe. De Liberalen waren al blij genoeg, dat zij hun vakverbond konden laten meespelen, dan dat zij nog een poging zouden wagen, om een mogelijkheid van „vrije lijsten” te bewerkstelligen. Van de aanvang af bestond hierover, zij het een geforceerde, communis opinio.⁴⁹ In Nederland daarentegen beslist niet. Wellicht, omdat in Nederland het aantal georganiseerden aanmerkelijk geringer moet zijn dan in België. Nauwkeurige cijfers zijn hieromtrent moeilijk te verwachten. De Vleeschauwer noemt voor België 50% (in 1939!), voor Nederland worden percentages rond 30% genoemd.⁵⁰

Een ander verschil is gelegen in het aantal kiesgerechtigde personeelsleden waarvoor de oprichting van een ondernemingsraad verplichtend is gesteld. De Belgische wet spreekt van 50, de wet-
Joekes van 25 werknemers. Dit verschil heeft wel belangrijke gevolgen. Het aantal der ondernemingen met meer dan 25 werknemers is in beide landen ongeveer 10.000. De Belgische wet betreft nu slechts ruim 4500 van deze ondernemingen.

De zittingsduur van de raden is in beide landen verschillend geregeld: in België 4, in Nederland 2 jaar. Wel laat de Nederlandse wet de mogelijkheid open, dat de ondernemingsraad bij eigen reglement een andere zittingsduur bepaalt. En daarvan zal wel in verschillende gevallen gebruik worden gemaakt. Niet voor het eerste mandaat van pas opgerichte raden. Daarvoor kent de Belgische wet trouwens een uitzondering. Het eerste mandaat duurt namelijk twee jaar. Maar in het vervolg zullen vele raden van deze faciliteit om de zittingsduur op 3 of 4 jaar te stellen zeker gebruik gaan maken. In de practijk is trouwens in het algemeen een langer mandaat dan dat van 2 jaar gebruikelijk. De eerste keer is het belangrijk, dat het mandaat niet langer duurt dan twee jaar. Deze paar jaar zijn ruim voldoende, om de kandidaten te testen en te schiften. Een tweede verkiezing zal bovendien grotere aandacht van de zijde van het personeel genieten als zij op een niet te verwijderd tijdstip kan plaats vinden.

In tegenstelling tot de Nederlandse kent de Belgische wet een principiële uitspraak inzake de bescherming van de kandidaten en de gekozen leden van de ondernemingsraden, later nog uitgewerkt in een aanvullende wet. Men is gerechtvaardigd te veronderstellen, dat de scherpte van de Belgische regeling uit een revendica-

tief gevoelen van argwaan stamt. Deze regeling heeft als procedure zin. Inzoverre zij tegenmaatregelen voorschrijft, geldt voor haar hetzelfde als voor de eerder besproken strafbepalingen. Een morrend opvolgen van een wettelijk voorschrift, dat op verzoening gericht is, helpt nog geen conflict de wereld uit! De persoonlijke verhouding, de samenwerking tussen de ondernemer en de ongemotiveerd ontslagen afgevaardigde wordt daardoor nog niet hersteld. Een gerechtelijke beslissing is niet altijd en overal in staat de sfeer te zuiveren. Integendeel! Veel zal afhangen van het optreden van de beroepsinstanties, van hun bemiddelende capaciteiten. Doch vooral zal het aankomen op de manier waarop de sociale inspecteurs de ondernemers voor een loyale samenwerking weten te winnen. Ook van de gewestelijke en plaatselijke vakbondsbestuurders wordt hier veel begrip en geduld gevraagd.

Of men in Nederland een soortgelijke regeling zal dienen te treffen, zal pas de praktijk kunnen uitwijzen. Twee punten wijzen in een andere richting. Ten eerste de Nederlandse afkeer van sancties. Ten tweede het feit, dat in Nederland het toezicht bij paritair samengestelde bedrijfsorganen berust.

Een vergelijking van artikel 6 van de Nederlandse met artikel 15 van de Belgische wet toont duidelijke verschillen in formulering aan. Zoals reeds opgemerkt berusten deze verschillen op een breder verschil in karakter van de beide wetten. Op het stuk van de *bevoegdheden* is de Belgische wet zo precies mogelijk. Werkgevers en arbeiders wilden niets aan het toeval overlaten. Zij zochten een compromis van maxima en minima. De Nederlandse wet is in dit opzicht minder concreet. Er is vooral getracht, om de principiële positie van de raden zo juist mogelijk vast te leggen. Dit uitgangspunt is dan bepalend voor welke uitwerking dan ook. Bij wijze van voorbeeld somt de wet een aantal mogelijkheden op, om in het kader van dit uitgangspunt, de raad met concrete bevoegdheden te bekleden. Daarenboven kent zij de Sociaal-Economische Raad de bevoegdheid toe, om de bevoegdheden van een of meer ondernemingsraden, onder inachtneming van de principiële positie van deze raden, uit te breiden.

Wordt in de aanhef van het Nederlandse artikel gesproken van

de zelfstandige positie van de ondernemer, het Belgische artikel stelt de bevoegdheden van de ondernemingsraad „binnen de perken van de op de onderneming toepasselijke wetten, collectieve overeenkomsten of beslissingen van de paritaire commissiën.” De Nederlandse wet kent een zodanige beperking ten aanzien van het vaststellen van vakantie-tijden, werkroosters, ploegendiensten en schafttijden. Uit het geheel van art. 6 lid 2 komt echter duidelijk naar voren dat de behartiging van de primaire arbeidsvoorwaarden geenszins tot het werkterrein van de raden behoort. Deze blijven onder de hoede van het bedrijfstakingwijze overleg.

Beperkingen „naar beneden” bestaan er ook. Trouwens dit soort beperkingen blijken in België in de praktijk talrijk. Artikel 15h van de Belgische wet, dat de bevoegdheid van de raden ten opzichte van de „maatschappelijke werken” regelt, formuleert deze beperking als volgt: tenzij deze worden overgelaten aan het zelfstandig beheer van de arbeiders. Deze beperking wordt in de praktijk geïnterpreteerd op een wijze, die de ondernemingsraad bij voorkeur buiten dit beheer houdt. Gewoonlijk was in vele vooruitstrevende ondernemingen het beheer van fondsen, sport- en recreatieterreinen e.d. opgedragen aan besturen waarin ook enkele (vaak door de directie benoemde) arbeiders zitting hadden. Ofschoon niet te rijmen met de wettelijke terminologie „zelfstandig beheer” is deze toestand gewoonlijk gehandhaafd en worden de ondernemingsraden beroofd van een aantrekkelijke taak. In de Nederlandse wet stelt men zich op het standpunt, dat dit beheer in het algemeen bij de ondernemingsraden berust. De beperking in artikel 6 lid 2f luidt: indien en voor zover daarin niet bij of krachtens de wet op andere wijze is voorzien.

In België bestaan er op dit punt moeilijkheden. De ondernemingsraden missen een aantrekkelijk werkterrein. Ook op het gebied van veiligheid en hygiëne. De bevoegdheden van de ingevolge de wet van 1946 bestaande comité's voor veiligheid en hygiëne kunnen slechts op zeer moeilijk te vervullen voorwaarden door de ondernemingsraden worden overgenomen. Daarbij komt, dat de werkgevers de in deze comité's bereikte samenwerking ongaarne prijs geven voor een experiment in de vaak nog revendicatief gestemde beraadslagingen van een ondernemingsraad. Beter één vogel in de

hand dan tien in de lucht, is hun devies. Van de zijde der vakverenigingen bestaan er ook bezwaren tegen een overgang van bevoegdheden van de comité's naar de ondernemingsraden.⁵¹

Met dat al onthoudt men aan de ondernemingsraden juist die zaken, die aan haar besprekingen een ruimere en tegelijk concretere inhoud zouden kunnen geven. Toegegeven zij, dat sommige „sociale werken” zo'n tijdrovend en nauwlettend beheer eisen, dat men zich kan indenken, dat dit in deze omstandigheden beter aan een apart bestuur wordt toevertrouwd. En ook, dat dit bestuur paritair is samengesteld. Maar dan dient de ondernemingsraad de uiteindelijke *verantwoordelijkheid* voor het beheer te dragen, en door de benoeming van de leden van dat bestuur aan zich te houden en door van dit bestuur op gezette tijden rekening en verantwoording te eisen. Aanbevelenswaardig is de benoeming van een verbindingsman tussen raad en bestuur, door een raadslid-werknemer in het nieuwe bestuur te laten optreden.

Wel is cumulatie van functies in de meeste gevallen minder aan te bevelen. Het komt namelijk nogal veel voor, dat raadsleden tevens lid zijn van de „syndicale afvaardiging” en een reeks van andere bestuursfuncties bekleden. Het zou onverstandig zijn de ogen te sluiten voor het verschijnsel, dat het in onze te weinig op zelfwerkzaamheid ingestelde samenleving gewoonlijk op enkele zwoeigers aankomt, om de nu eenmaal noodzakelijke vertegenwoordigende arbeid te verrichten. Aan de andere kant is het hier niet overbodig op een euvel te wijzen, dat al te gemakkelijk leidt tot een vereenzelviging van het mandaat in de ondernemingsraad met de revendicatieve rol in de personeelsvertegenwoordiging. In het geval waarvan nu sprake is, een uitzonderingsgeval, bestaat er een grote behoefte aan de werker, die de zo noodzakelijke verbinding legt tussen de activiteiten van zo'n aparte bestuurscommissie en de verantwoordelijkheid van de ondernemingsraad.

Het is opvallend, dat de Belgische wet aandacht schenkt aan het *jongere personeel*. De raadsleden moeten namelijk minstens vijftwintig jaar oud zijn. De jongere arbeiders zouden dus nog niet aan het werk van de raden kunnen deelnemen. De wetgever erkent evenwel het specifieke van de belangen van de jongere werknemers, door in artikel 19 lid 1 te bepalen, dat vertegenwoordigers van deze

jongeren op verzoek van de raden adviezen mogen uitbrengen. Dat deze mogelijkheid tevens van groot paedagogisch belang is, zal wel niemand willen betwijfelen die enigszins op de hoogte is van de doorgaans grote onverschilligheid die het merendeel der jongeren aan de dag legt voor de werkzaamheden van vertegenwoordigende lichamen. Alleen door hun critische zelfwerkzaamheid te prikkelen kan bij hen de nodige belangstelling worden gewekt. De Belgische wet biedt hier een eerste kans. De Nederlandse wetgever heeft het blijkbaar niet nodig geoordeeld, om hieromtrent iets vast te leggen. Wel deed enkele jaren geleden, naast de idee van een jeugd-gemeenteraad, de gedachte aan een jeugd-ondernemingsraad enig opgeld. Het is echter de vraag, of een verwerkelijking van deze vrome wens een oplossing voor de vaak schrijnende belangen-tegenstelling tussen jong en oud in dezelfde werkgemeenschap in de hand zou hebben gewerkt. Er bestaat een gerechtvaardigde vrees voor het tegendeel. De werkzaamheden van een ondernemings-vertegenwoordiging te sluiten voor de medewerking van jongere krachten in het bedrijfsleven is echter een ander uiterste, dat een groot risico loopt dezelfde psychologische effecten te sorteren als het isolement van analoge instellingen, die ten enenmale niet vermogen de noodzakelijke belangstelling van de jongeren te verwerven.

71. Dit laatste verschil tussen de Belgische en de Nederlandse wetgeving betreffende de ondernemingsraden is des te onverklaarbaarder, gezien de op verschillende andere terreinen van het openbare leven gunstiger positie van de Nederlandse jongeren. Daar hebben de jongeren vaak een voornaam aandeel in de gemeenschappelijke taak. Een positie, die de Nederlandse jongeren zien als een vrucht van hun houding in de oorlogsjaren 1940-1945. Het verzet tegen de bezettende macht werd in Nederland immers grotendeels gedragen door jonge mannen en vrouwen. In tegenstelling tot het Belgische verzet, waarvan de oudstrijders 1914-1918 het leeuwenaandeel op zich namen.

Deze vergelijking tussen de Belgische en de Nederlandse wetten besluitend is het moeilijk om op de laatste vraag van de op pag. 16 vermelde probleemstelling een rechtstreeks antwoord te geven. Sommige punten van overeenkomst en van verschil, wij wezen

daar reeds op, spruiten inderdaad vooruit de in beide landen overeenkomstige of afwijkende ontwikkeling van het overleg in de particuliere onderneming. Andere verschillen echter zoeken aansluiting op een vermoedelijke stand van zaken in de toekomst. Zij bouwen op toekomstverwachtingen, deels leerstellig van aard. Weer andere verschillen zijn toe te schrijven aan de in beide landen verschillende voorbereiding van de wettelijke regelingen op de ondernemingsraden, waardoor feitelijke machtsverhoudingen op een andere wijze tot compromissen groeiden. Een zonderling spel van menselijk zoeken en streven, dat in beide landen ongeveer gelijktijdig een wending gaat krijgen. Een wending ten goede? Aan deze vraag is onze slotparagraaf gewijd.

4 De levensvatbaarheid en de vooruitzichten van de ondernemingsraden in beide landen

Een belangrijke voorwaarde voor de levensvatbaarheid en ook voor de vooruitzichten van de ondernemingsraden is gelegen in de mate waarop de thans bestaande regelingen aansluiten op de ontwikkeling die reeds vóór het inwerkingtreden van de wetten in de particuliere sector was waar te nemen. Ondernemingsraden zijn colleges van overleg, waar een samenwerking moet groeien tussen allen die bij de onderneming betrokken zijn, ten bate van die onderneming, zakelijk en menselijk gezien. Dit karakter van de ondernemingsraad eist het ontstaan van een goede geest in de onderneming. En daarom moet men in sterke mate rekening houden met hetgeen in een voorbereidend tijdperk tot stand is gekomen.

In het algemeen gesproken kan men vaststellen, dat de Nederlandse wet het „gegroeide” voldoende eerbied betoont. Zij laat veel over aan de zelfwerkzaamheid van de bedrijfsorganen en ook aan de ondernemingsraden zelve. Wij hebben dit al enkele keren mogen beklemtonen.⁵² Dat de Belgische wet in dezelfde zin gesteld zou zijn, wagen wij te betwijfelen. Ook hierop wezen wij reeds. De ervaringen in verschillende, overigens vooruitstrevende ondernemingen bevestigen dit standpunt. Nu de wet uit de onmiddellijke nabijheid der politici is geraakt, mag men verwachten, dat de betrokkenen in goede samenwerking tot enkele kleine herzieningen

komen voor de aansluiting op de praktijk. Dit streven zal zich voornamelijk moeten richten op het toekennen van een reële bevoegdheid op een uitgestrekter werkteur en op een herhaald toetsen van de beweerde noodzakelijkheid van het voortbestaan van de syndicale afvaardigingen.

In Nederland zal veel onheil kunnen worden voorkomen door een soepel hanteren van de dispensatie-mogelijkheden op sommige minder essentiële punten. Men respectere de *zelfwerkzaamheid* van de betrokkenen; het gaat er immers vooral om, dat men bij elkaar komt en overleg pleegt! Zo voorkomt men de revendicatieve geladenheid die scherp omlijnde voorschriften al te gemakkelijk te voorschijn roepen. De ondernemingsraad is een van de meest menselijke instellingen in een bedrijf. Zoals met alle menselijke pogingen, beoefene men ook met de ondernemingsraad het nodige geduld . . . Er zal nog zo ontzaglijk veel moeten gebeuren, voordat het instituut in de meeste ondernemingen goed op gang is geraakt. Denken wij hier ook speciaal aan *de vorming van goede raadsleden*! Hier ligt een mooie taak, waaraan de vakbeweging zich met stijgende voldoening zal wijden. Het zal hun vertrouwen in de door henzelf gestelde kandidaten vergroten en hen in de gelegenheid stellen hun inmenging tot deze candidaatstelling te beperken. Deze vorming zal ook een vergrote belangstelling van de zijde van de personeelsleden voor het werk van de ondernemingsraden in de hand werken. Het zal naast de culturele en aesthetische vorming van de werknemer tevens de voltooiing betekenen van een in de historie ongekend kort emancipatie-proces!

Voor deze raadsleden is een eigen taak weggelegd. Een taak ten aanzien van het ondernemingsbelang. Geen rol van een boodschappenjongen tussen directie en personeel. Deze nieuwe taak zal voor velen een nieuw inzicht eisen in zijn werkelijke eigenbelang. Meer nog een besef van verbondenheid met de onderneming en als werkgemeenschap en als productiecentrum. Daartoe mag het raadslid niet alléén komen te staan. Niemand mag hem isoleren. Hij moet een goed contact onderhouden met zijn ondernemingsgenoten, van hoog tot laag. Zijn achterhoede moet zich in zijn werk betrokken weten. Dit is de paedagogische taak van de voorman, die een raadslid nooit mag verwaarlozen, op straffe van eenzaam-

heid, onbegrepen blijven, verwarring-stichten. Een raadslid, dat zijn taak niet goed vervult, draagt niet bij tot een goede oplossing van de sociale kwestie.

Ook een ander punt biedt gunstige vooruitzichten. Een punt waarvan men het misschien in de laatste plaats zou verwachten: *de voorlichting van de ondernemingsraad*. Verschillende keren is er ook in dit geschrift op gewezen, dat deze voorlichtingsplicht van de ondernemer geen eis is van een opportunistisch streven naar steeds verdergaande inmenging van de zijde van zijn personeel in de zaken van de onderneming. Deze voorlichting is nu eenmaal onverbrekelijk verbonden met de taak die de wetgever voor de ondernemingsraad heeft vastgesteld. Een taak overigens, die in de meeste gevallen zelfs al werd waargenomen door personeelvertegenwoordigingen, echter thans opgeheven naar een hogere doelstelling: het zo goed mogelijk functionneren van de onderneming. De richtige uitoefening van deze taak vraagt een vergrote kennis van zaken, die vaak alléén verkregen wordt door een goede voorlichting van de kant van de leiding van de onderneming. Niets is trouwens zo geëigend om de geest van samenwerking in een bedrijf te bevorderen, dan een goede voorlichting van degenen die geleid worden. Geen voorlichting van uit de hoogte, geen stuurse, afgedwongen toon, maar een levendige voordracht, die begrepen wil worden. In een aantal ondernemingen is dit, ook al vóór het in werkingtreden van de wetten, tijdig ingezien. Maar dan niet alleen als een voorlichting van de personeelvertegenwoordiging, maar als een informatie aan het gehele personeel. In de praktijk had deze voorlichting steeds tot gevolg dat de belangstelling van de werkers voor het reilen en zeilen van het bedrijf, en daarmee voor hun eigen werk, sterk is toegenomen. Trouwens, dit is ook de uiteindelijke bedoeling van de wet. In de ondernemingsraad worden dan de bijzonderheden van deze gegevens besproken. En hiermee zal de ondernemer ook steeds verder kunnen gaan. Zelfs verder dan de strikt voorgeschreven inlichtingen en gegevens. Hij zou zijn ondernemingsraad in sommige gevallen eveneens kunnen raadplegen bij het nemen van zuiver economische beslissingen, wanneer deze een onmiddellijke invloed uitoefenen op de bestaansmogelijkheden van de werkers. Het is echter de vraag of men in alle ondernemingsraden

deze kant al uit kan . . . Zo'n discussie tussen ondernemer en werkers vordert een gerijpte samenwerking. En zover is men in de meeste ondernemingen nog lang niet gekomen! Daarom kan zo'n raadpleging van de ondernemingsraad onmogelijk worden voorgeschreven als ware zij een uitbreiding van de voorlichtingsplicht van de ondernemer. In die bedrijven waar zij wel mogelijk is, zijn leiding en werkers wel van zo'n goede wil bezielde, dat het gesprek in de ondernemingsraad zonder opzet een veel vertrouwelijker karakter zal gaan krijgen, ook wanneer het over economische beslissingen gaat. Dat een ondernemersvereniging deze ontwikkeling stimuleert doet weldadig aan.⁵³

De wetten op de ondernemingsraden hebben geen hervorming van de structuur van de moderne particuliere onderneming tot stand gebracht. Zij richten zich, meer nog dan op de onderneming of op de daarin voorkomende groepen, regelrecht op de mens, de ondernemer, de werknemer. Zij beogen deze twee tot een vertrouwelijk gesprek te krijgen over hun gemeenschappelijke belangen. Dit is méér dan een structuur-hervorming. Alléén de structuur brengt geen nieuwe samenleving tot stand. De geest van elke mens is hier baanbrekend. En ondanks alle schijn van het tegendeel, *is* men dichter tot elkaar gekomen en zal men steeds verder naar elkaar toegroeien. De vaak ruwe oprechtheid van onze tijd is hierom ook gelukkig te noemen.⁵⁴

Geprojecteerd op het maatschappelijk leven van onze tijd betekenen de ondernemingsraden een belangrijke poging om te komen tot een goede samenwerking van alle ondernemingsgenoten in de strijd om een noodzakelijke verhoging van de productiviteit, die uiteindelijk de sterk toenemende wereldbevolking een gelijkwaardiger aandeel zal kunnen verschaffen in de steeds voortschrijdende beschaving. Een strijd, die de voortsnellende internationale bewustwording thans meer dan ooit opdringt aan alle werkers. Hun bereidheid, om zich aan deze mooie taak te geven, is beslissend voor het welslagen van deze menselijke poging, die in de geschiedenis haar weerga nauwelijks vindt.

Bij de beschouwingen over het medezeggenschap besteedt men veel aandacht aan het juridisch aspect. Men vergeet gemakkelijk, dat het hier niet zozeer om een juridische, maar veel meer om een

sociologische kwestie gaat. Het medezeggenschap van de arbeiders in de ondernemingsraad, hoe beperkt dit ook in zijn huidige gestalte mag zijn, is voor de arbeider nu eenmaal van grotere betekenis dan de bedrijfsorganisatie. Deze laatste ziet hij als een kwestie van organisaties en bestuurderen. De ondernemingsraad wordt de hoedster van een goede samenleving van de verschillende bij de onderneming betrokken groepen. Zij wordt het centrum van overleg en van samenwerking. En hierbij hangt alles af van de gezindheid van de betrokkenen. Geen sanctie vermag hier iets door dwang tot stand te brengen.

Nu de mogelijkheden voor materiële vooruitgang van de arbeiders geringer worden – men staat wat weifelend voor een noodzakelijke verlaging van zijn levenspeil – wordt de kwestie van het medezeggenschap des te belangrijker. Meer en meer zal de *zedelijke waarde van de arbeid* op de voorgrond moeten komen staan. Als een essentiële voorwaarde voor de oplossing van de sociale kwestie, een even wezenlijke voorwaarde voor het voortbestaan van het oude Europa, als die van de verhoging van onze productiviteit. Het zal daartoe dienstig zijn, dat aan het spelen met die zedelijke waarde een einde komt. Een werker laat niet met zich spelen. Ook niet als dit spel voortkomt uit een zorg-motief. Hij waardeert het, dat men hem lief heeft, als men hem aantoot, dat men hem tevens zijn recht doet. Dan zal die liefde ook wederkerig zijn. En is de sociale kwestie, althans tussen twee mensen, opgelost.

AANTEKENINGEN

¹ Wet van 20 September 1948 houdende organisatie van het Bedrijfsleven, art. 14, 2e lid, Belgisch Staatsblad van 27 en 28 September 1948.

² Medio Augustus 1951 werd bekend, dat wederom is besloten om de verkiezingen voor de ondernemingen die 101 tot 200 werkers tellen uit te stellen. Gepoogd zal worden om de verkiezingen voor beide reeksen, de syndicale afvaardigingen en de comité's voor veiligheid en hygiëne te doen samenvallen.

³ De Regentsbesluiten van 13 Juli 1949, 23 November 1949 en 11 Januari 1950 geven een uitvoerige en gedetailleerde regeling van de verkiezingen. Het valt buiten het bestek van dit geschrift om daarop tot in bijzonderheden in te gaan. Op 19 Maart 1950 verscheen er bovendien een ministeriële circulaire gericht aan alle voorzitters van de kiescolleges.

⁴ Zie pag. 88 e.v.

⁵ Art. 20 lid 4: „De vastgestelde vereisten kunnen niet de erkenning, wegens hun getalsterkte, verhinderen van op nationaal plan verenigde interprofessionele organisaties die tenminste 10% van het personeel van de onderneming als leden tellen.”

⁶ Dit Regentsbesluit van 11 Januari 1950 is een gevolg van een coalitieafspraken voor het C.V.P.-Liberale kabinet. Een wijziging van 5% in 10% „rechtvaardigde” de laatste zinsnede die voor de liberale bonden de mogelijkheid opende tot het stellen van eigen kandidaten.

⁷ Vgl. R. de Vleeschauwer, L'Organisation Professionnelle de l'Economie, Brussel 1950, p. 44 e.v.

⁸ Men raadplege een interessant artikel van M. Laloire: „Les élections des conseils d'entreprise” in „La Revue Nouvelle” van 15 Maart 1950, om zich te overtuigen van de sfeer waarin de eerste verkiezingen moesten plaats vinden. De verdeling van het aantal mandaten in de eerste reeks van 678 ondernemingen was als volgt: arbeiders 3292

bedienden 796

Naar de vakbond: A.B.V.V. 2139 arbeiders en 376 bedienden.

A.C.V. 1096 „ „ 389 „

Lib. V.B. 57 „ „ 31 „

In slechts enkele ondernemingen bestonden andere lijsten. In 23 ondernemingen volgden geen verkiezingen vanwege het feit, dat er slechts één lijst gepresenteerd was. In 34 ondernemingen vond geen candidaatstelling plaats. Onder deze 34 zijn 18 textielfabrieken in het gebied van Verviers begrepen, die al een raad in werking hadden. In al deze ondernemingen heeft de werkgever aan zijn verplichtingen voldaan, want in de overige ondernemingen bestond geen voldoende aantal georganiseerde werknemers.

De aard en de ligging van de ondernemingen van de eerste reeks (boven 200 werknemers) is interessant. De Metaal- en de Textielindustrie spannen de kroon. Naar de „landsgedeelten” is de volgende verdeling merkwaardig:

Vlaanderen 338 ondernemingen

Wallonië 354 „

Brussel e.o. 142 „

⁹ Kamer van Volksvertegenwoordigers 1949-1950 No. 174.

¹⁰ Kamer van Volksvertegenwoordigers 1949-1950 No. 181.

¹¹ Kamer van Volksvertegenwoordigers 1949-1950 No. 182-185.

¹² Kamer van Volksvertegenwoordigers 1949-1950 No. 196.

¹³ Kamer van Volksvertegenwoordigers 1949-1950 No. 204.

¹⁴ Parlementaire Handelingen, K.v.V. vergaderingen van 21 Januari en 1 Februari 1950. Senaat, wetsontwerp 145, amendement 182 en Verslag van de Senaatscommissie 182. Parl. Hand. Vergadering van 9 Maart 1950. Staatsblad van 31 Maart 1950. De paragrafen 2 tot 8 van art. 21 beogen de bescherming van de *candidaten* voor het lidmaatschap van de raden. Hun bescherming duurt vanaf 15 dagen voor de eerste kennisgeving be-

treffende de verkiezingen tot 2 jaar na de bekendmaking van de uitslagen van de verkiezingen. Waarschijnlijk is deze bepaling betreffende de tijdsduur niet afgestemd op de gewone gang van zaken waarbij de duur van het mandaat op vier jaar gesteld is!

¹⁵ De Christelijke Werkgever, Juni 1950, p. 213.

¹⁶ L. Van Dieren, La protection des conseillers d'entreprises et la stabilité de l'emploi, Bulletin Social des Industriels, Brussel, Mei 1950.

¹⁷ Vergadering van 6 Juni 1950.

¹⁸ Men verwarre niet: „huishoudelijk reglement van de ondernemingsraad” en „werkplaatsreglement”.

¹⁹ Vooral in de rapporten-Leburton en Van Zeeland.

²⁰ Staatsblad van 2 December 1950.

²¹ J. Gouin, Problèmes sociaux et productivité, Revue Française du Travail No. 11 en 12, 1950; p. 521. A. L. M. Knaapen, De koopkracht van het arbeidsloon, De Tilburgse Courant, 20 en 21 Juli 1951.

²² De ondernemingsraden, Toelichting op de wet van 20 September 1948 en der hiermede verband houdende uitvoeringsbesluiten, ten gerieve der ondernemingshoofden. Uitgave van het Verbond der Belgische Nijverheid, Brussel, 1950, p. 22.

²³ Regentsbesluit van 13 Juni 1949.

²⁴ Ministerie van Arbeid en Sociale Voorzorg A.P.R. 50-5.

²⁵ Kamer van Volksvertegenwoordigers 1950 Doc. No. 129.

²⁶ Kamer van Volksvertegenwoordigers 1950 Doc. No. 52.

²⁷ Handleiding voor de Personeelsafgevaardigde in de Ondernemingsraad, Uitgave van het A.C.V. Brussel 1950, p. 54.

²⁸ Rapport-Leburton - Kamer 1947-48 - Doc. 511, p. 45.

Rapport-Van Zeeland - Senaat 1947-48 - Doc. 489, p. 17.

²⁹ A. d'Alcantara, Compétence économique et financière des Conseils d'Entreprise, Revue du Travail, Brussel, Januari 1951, pl 4 et 5. Mededelingen van het Verbond der Belgische Nijverheid, 14 December 1950; p. 2588 e.v.

³⁰ Zie in De Sociale Zekerheidsgids, Deventer, September 1951 een artikel van mijn hand over de Bedrijfsrevisors in België.

³¹ Staatsblad van 2 December 1950.

³² Rapport-Van Zeeland, Senaat 1947-'48, Doc. 489, p. 17. Verslag aan de Kroonprins betr. het K.B. van 27-11-'50, Staatsblad 2 Dec. 1950.

³³ Interventie van de Minister van Economische Zaken. Parlementaire Handelingen Senaat. Vergadering van 3 Augustus 1948, p. 2004.

³⁴ Artikel 30 luidt:

„Artikel 458 van het Wetboek van Strafrecht is van toepassing op elke secretaris of elk lid van het personeel van een secretariaat, op elk lid van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, van de bedrijfsraden of van een ondernemingsraad, die inlichtingen van individuele aard, waarvan hij kennis had wegens de op grond van de bepalingen van deze wet door hem

uitgeoefende functies of mandaten, wederrechtelijk heeft medegedeeld of ruchtbaar gemaakt.

Dezelfde straffen worden toegepast op de in de voorgaande alinea voorziene personen, die wederrechtelijk globale inlichtingen hebben medegedeeld of ruchtbaar gemaakt, die van die aard zijn, dat zij nadeel kunnen berokkenen aan 's lands bedrijfsleven, aan de belangen van een bedrijfstak of van een onderneming."

³⁵ Deze mening wordt naar voren gebracht in een artikel van J. de Spot in het Bulletin Social des Industriels.

³⁶ Cfr. Resolutie van het Congres van de Landelijke Algemene Christelijke Werkgevers Vereniging van 5 en 6 Mei 1951 te Antwerpen.

³⁷ Ir P. Goldschmidt, Algemeen Beheerder van de Maatschappelijke Zekerheid in het Arbeidsblad van October 1950.

³⁸ Wet van de 4de Mei 1950, Staatsblad K 174. Een interessant commentaar op de wet verscheen van de hand van Mr C. J. Nierstrasz, Administrateur bij het Ministerie van Sociale Zaken in de reeks Nederlandsche Staatswetten, Editie Schuurman en Jordens, als No. 92, Zwolle 1950.

³⁹ In België verscheen op 12 Augustus 1949 een artikel in de Belgische editie van het Franse weekblad „Témoignage Chrétien" waarin J. Neuville wijst op het verschil tussen „conseils d'Entreprises" en „conseils d'établissements" in verband met de effectieve uitoefening van de economische bevoegdheden. In een op 26 Augustus 1949 in hetzelfde weekblad geplaatst artikel zoekt J. Neuville een nadere verklaring voor de keuze die de C.V.P. deed in de richting van „conseils d'établissements" (onderneming = technische bedrijfseenheid). De C.V.P. zou aanvankelijk elke economische bevoegdheid aan de ondernemingsraad hebben willen onthouden, om in de beheersraden van de vennootschappen arbeidersafgevaardigden te laten kiezen ter behartiging van economische medezeggenschap.

⁴⁰ Ofschoon de wet-Joekes nergens spreekt van een namens de Sociaal-Economische Raad optredende commissie voor de ondernemingsraden, ging de Raad er toe over om aan een commissie onder voorzitterschap van Prof. Dr F. J. H. M. van der Ven enige van haar bevoegdheden te delegeren. (Verordening van de Sociaal-Economische Raad nr R I 02/1951).

⁴¹ Een uitzondering zou kunnen worden gemaakt voor die grootbedrijven, waar de ondernemingsvertegenwoordiging reeds voldoende is voorbereid.

⁴² Brief van Ir Jean Lannoye aan de leden van de Kamer van Volksvertegenwoordigers, gedagtekend Genval 19 Februari 1947.

⁴³ Gaarne wordt hier verwezen naar de belangwekkende beschouwingen hieromtrent van de hand van A. C. J. Rottier en Dr F. J. C. J. Nuyens, De Beambte in Onderneming en Maatschappij, Amsterdam 1951.

⁴⁴ De criteria waaraan organisaties van werknemers moeten beantwoorden, om als representatief erkend te worden laat de wet in het midden. Deze beslissing is aan het oordeel van de bedrijfscommissies overgelaten. Vooral ten aanzien van organisaties van hoofdarbeiders zijn hier reeds grote moei-

lijkheden gerezen. Deze zijn gewoonlijk nog niet bij een „Centrale” aangesloten. De commissie-ondernemingsraden van de Sociaal-Economische Raad heeft er echter vanaf gezien, om het al dan niet aangesloten zijn bij een Centrale als criterium te aanvaarden. Veel zal nu afhangen van het beleid van de S.E.R. ten aanzien van de samenstelling van de bedrijfscommissies.

⁴⁵ Het is trouwens opvallend, dat in Nederland zowel als in België vóór 1948 de praktijk gewoonlijk uitwees, dat doorgaans georganiseerde arbeiders in de kernen werden gekozen, ofschoon de verkiesbaarheid vaak nog open stond voor ongeorganiseerden. In het algemeen mag gezegd worden, dat de vakbeweging een belangrijke bijdrage geleverd heeft tot de ontwikkeling van het instituut van de ondernemingsraden. Het is dan ook volkomen verklaarbaar, dat in de wet verband gelegd is met de organisaties van werknemers.

⁴⁶ Wet op de Ondernemingsraden, tekst en toelichting voor de praktijk. Uitgave van het Centraal Sociaal Werkgevers-Verbond te 's-Gravenhage, Juni 1950; p. 15 e.v.

⁴⁷ Over deze scheiding van economische en sociale bevoegdheden vindt men beschouwingen in: Drs A. H. M. Albrechts, De organisatie van het bedrijfsleven in Nederland, De Christelijke Werkgever, Antwerpen, Juni 1948. Dr A. Albrechts, De economische wetgeving, Artikel in het Benelux-nummer van „De Naamlooze Vennootschap”; Roermond, December 1949; p. 163. R. Houben, Sociaal Economische Democratie in België, Serie: „Vraagstukken van heden en morgen” No. 11.

⁴⁸ Cfr. Rapporten van de heren Leburton en Van Zeeland.

⁴⁹ Cfr. het Pact van Sociale Solidariteit van 1944.

⁵⁰ De Vleeschauwer, op. cit. p. 46 en 47.

⁵¹ Men raadplege voor het standpunt van de vakbeweging het interessante artikel: *Le Conseil d'Entreprise doit-il exercer la mission du comité de sécurité et d'hygiène?* Clartés Syndicales, Charleroi Oct.-Nov. 1950.

⁵² Dit ondanks het feit, dat verschillende ondernemingen, die reeds sinds jaren een ondernemingsraad bezitten, een aantal „dispensaties” zullen moeten aanvragen om de goede gang van zaken in die raad niet te verstoren door een plotselinge aanpassing aan de letter van de wet. Cfr. Groen, op cit. slotalinea.

⁵³ Conclusions rédigées par l'A.P.I.C., congrès d'Anvers, 5 en 6 Mei 1951. Zie tevens: De Christelijke Werkgever, Antwerpen, Mei- Juni 1951, p. 222 e.v.

⁵⁴ Voor een nadere oriëntatie hieromtrent: M. Laloire, Conseil d'Entreprise et Cogestion, La Revue Nouvelle, Brussel, 15 Januari 1948. C. De Blauwe, Enige beschouwingen na de stemming van de wet op de structuurhervormingen, De Christelijke Werkgever, Antwerpen, November 1948. P. Mahieu, De organisatie van de personeelsafdeling, Antwerpen 1946, p. 128. A. L. M. Knaapen, Actuele vraagstukken in de bedrijven en de taak van de ondernemer, De Sociale Zekerheidsgids, Deventer, April 1951. A. L. M. Knaapen, De problematiek van de gemeenschap, De Sociale Zekerheidsgids, Deventer, Juli 1951. A. L. M. Knaapen, Wie zich aan een ander spiegelt . . . De Sociale Zekerheidsgids, Deventer, December 1951.

LIJST VAN GERAADPLEEGDE EN BESTUDEERDE LITERATUUR

- A. VAN ACKER, *L'Ingénieur devant les Conseils d'Entreprise*, Brussel, 1950.
- A. H. M. ALBREGTS, *De organisatie van het bedrijfsleven in Nederland*, De Christelijke Werkgever, Antwerpen, Juni 1948.
- *De Economische Wetgeving*, De Naamlooze Vennootschap, Roermond, December 1949.
- *De Onderneming in deze Tijd*, Uitgave der Katholieke Volkspartij, Den Haag 1949.
- A. d'ALCANTARA, *Compétence économique et financière des Conseils d'Entreprise*, *Revue du Travail*, Brussel, Januari 1951.
- Algemeen Christelijk Vakverbond, Brussel, *Verslagen van de Landelijke Congressen van 1945 en 1947*.
- *De Afgevaardigde in de Ondernemingsraad*, Brussel 1948.
- *Handleiding voor de personeelsafgevaardigde in de Ondernemingsraad*, Brussel, 1950.
- Algemeene Katholieke Werkgevers Vereeniging, Ondernemingsraden, *Nota, gezonden aan Z. Exc. den Minister van Sociale Zaken betreffende het ons toegezonden rapport van de Commissie-Van Rhijn, met toelichting*, 's-Gravenhage, 6 Januari 1948.
- *Waarvoor wij staan*, De Katholieke Werkgever in het midden van de Twintigste Eeuw, *Gedenkboek 1950*, onder redactie van Prof. Dr A. H. M. Albregts, 's-Gravenhage, 1950.
- CH. ANCIAUX, *L'Etat Corporatif*, Brussel, 1942.
- G. ANDRE, *Les conventions collectives du travail*, Brussel, 1911.
- H. D. ANTONOPOULO, *Les Commissions Paritaires d'Industrie en Belgique*, Brussel, 1926.
- Association des Patrons et Ingénieurs Catholiques de Belgique, *La Solution ordonnée des conflits de travail*, 1938.
- *Les réalisations sociales patronales en temps de guerre*, 1941.
- *L'entreprise et son destin*, 1950.
- P. BACON, *La réforme de l'entreprise capitaliste*, Parijs, 1947.
- F. BAUDHUIN, *Histoire Economique de la Belgique, 1914-1939*, 2de druk, Brussel, 1946.
- PH. BAYART, *Comités d'entreprises, délégués du personnel, expériences étrangères, législation française*, 2de druk, Parijs 1946.
- P. BAYART, *Réorganisation de l'Economie Mondiale et Co-gestion dans l'Entreprise*, *Analyse du discours de S.S. Pie XII du 3 Juin 1950 au Congrès International d'Etudes Sociales et de l'Association Inter-*

- ationale Sociale Chrétienne, Bulletin Social des Industriels, Brussel, Juli-Augustus en September-October 1950.
- L. A. BEKAERT, Een woord van uitleg, De Christelijke Werkgever, Antwerpen, April 1948.
- G. VAN DEN BERGH, De medezeggenschap der arbeiders in de partikuliere onderneming, Amsterdam, 1924.
- P. A. BERGSMA, Een ondernemingsraad in de praktijk, Mens en Onderneming, Haarlem, Augustus 1950.
- L. BERTRAND, Les conflits du travail, Brussel, 1926.
- C. DE BLAUWE, Enige beschouwingen na de stemming van de wet op de structuur-hervormingen, De Christelijke Werkgever, Antwerpen, November 1948.
- V. BRANTS, Hier et Demain, Brussel, 1893.
- L. DE BROUCKERE, Le controle ouvrier, Brussel, 1924.
- I. J. BRUGMANS, De arbeidende klasse in Nederland in de negentiende eeuw, 2de druk, 's-Gravenhage, 1929.
- Centraal Bureau van Overleg, Rapport over het bestaan, de samenstelling en de werkwijze van fabriekscommissies in Nederland, November 1922.
- Centraal Sociaal Werkgevers Verbond, Wet op de Ondernemingsraden, tekst en toelichting voor de praktijk, 's-Gravenhage, 1950.
- Centre d'études pour la réforme de l'Etat, Polygraphie, troisième commission, section Organisation des professions IV.
- P. CHAMBELLAND, Les Comités d'Entreprises, fonctionnement et résultats pratiques, Parijs, 1949.
- R. CLEMENS, L'entreprise, réalité économique et sociale, Industrie, Brussel, October 1947.
- M. J. H. COBBENHAGEN, De verantwoordelijkheid in de onderneming, Roermond, 1927.
- Medezeggenschap, De Katholieke Encyclopaedie, Amsterdam, 1937.
- Conseil de Conciliation et d'Arbitrage des Charbonnages de Mariemont, Rapports sur les travaux des exercices 1888, 1889, 1890 et 1891.
- Conseil de Conciliation et d'Arbitrage des Charbonnages de Bascoup, Rapports sur les travaux de l'année 1888, 1889, 1890 et 1891.
- M. DEFALQUE, De betrekkingen tussen werkgevers en werknemers in België, Arbeidsblad, Brussel, Augustus 1951.
- A. DELPEREE, La réglementation conventionnelle des conditions de travail en Belgique, Parijs, 1938.
- J. DERMINE, La pensée chrétienne et la réforme de l'entreprise, Charleroi, 1947.
- H. CH. DESROCHES, Essors Communautaires, Economie et Humanisme, Parijs, September-October 1946.
- Signification du Marxisme, Parijs 1949.
- L. VAN DIEREN, La protection des conseillers d'entreprises et la stabilité de l'emploi, Bulletin Social des Industriels, Brussel, Mei 1950.

- A. DUBOIS, Structures nouvelles dans l'entreprise, 2de druk, Parijs, 1946.
- H. DUBREUIL, Employeurs et salariés en France, Parijs 1934.
- L'Equipe et le Ballon, Parijs 1948.
- J. F. P. DIJKHUIS, De rechtsgrond van het medezeggenschap, een onderzoek naar de gezagsverhoudingen in de onderneming, Leiden, 1938.
- V. FALLON, Principes d'Economie Sociale, Brugge, 1923.
- Fédération Patronale de l'Industrie Textile de Verviers, Deux ans d'action sociale etc., Verviers, 1948.
- P. FINET, Naar de sociale democratie door de deelneming der arbeiders aan het economisch beheer, Antwerpen 1946.
- F. FRIED, Die Soziale Revolution, Leipzig, 1942.
- C. FROMONT DE BOUAILLE, Conciliation et Arbitrage, Parijs, 1905.
- Fundatie Werkelijk Dienen, De Wet op de Ondernemingsraden en de Practijk van het Kernwerk, z.j.
- CH. GIDE, Les Institutions de Progrès Social, Parijs, 1921.
- Principes d'Economie Politique, Parijs, 1921.
- F. VAN GOETHEM, Arbeidsrecht, met medewerking van R. Geysen, voorzien van een uitgebreide tijdschriften-bibliographie, p. 479, Antwerpen 1951.
- P. GOLDSCHMIDT, De Ingenieur tegenover de organisatie van het bedrijfsleven, Arbeidsblad, Brussel, October 1950.
- R. C. L. GORIS, Structuurhervorming, De Christelijke Werkgever, Antwerpen, April 1948.
- Het gemeenschapsbesef in de onderneming, Economisch en Sociaal Tijdschrift, December 1950.
- M. GOTTSCHALK, Le problème du controle ouvrier en Belgique, Revue Internationale du Travail, Maart 1925.
- J. GOUIN, Problèmes sociaux et productivité, Revue Française du Travail, Ns 11 en 12, 1950.
- K. GROEN, Ondernemingsraad of Kern, Sociaal Maandblad, Alphen aan den Rijn, Juli 1948.
- G. GUITTON, La vie ardente et féconde de Léon Harmel, 6de druk, Parijs, 1941.
- R. HAGOORT, Het Beginsel behouden, Gedenkboek van het Nederlandsch Werkliedenverbond Patrimonium over de jaren 1891-1927, 1934.
- P. HAIDANT, Précis de la législation industrielle et sociale, Brussel, 1948.
- R. HENRY ET L. DOHONGE, Le code du conseil d'entreprise, 1950. (Is ook in het Nederlands verschenen.)
- H. HERMANS, Handboek voor de moderne vakvereniging, 1908.
- R. HOEBEN, Sociaal-Economische Democratie in België, z.j.
- H. VAN HOUTTE, Histoire économique de la Belgique à la fin de l'ancien régime, Gent 1920.
- J. E. HUMBLET, Les Conseils d'Entreprise en Belgique, Le Progrès Social, September 1951.
- Institut de Science Economique Appliquée, La participation des salariés aux responsabilités de l'entrepreneur, Parijs, 1947.

- E. JAMES, *Les Comités d'Entreprises*, Parijs, 1945.
- J. JANSSENS, *De rechtsgrond van het medezeggenschap*, Lering en Leiding, Maart 1939.
- A. L. M. KNAAPEN, *Actuele Vraagstukken in de Bedrijven en de taak van de Ondernemer*, *De Sociale Zekerheidsgids*, Deventer, April 1951.
- *De Problematiek van de Gemeenschap*, in idem, Juli 1951.
 - *De Bedrijfsrevisors in België*, in idem, September 1951.
 - *De koopkracht van het arbeidsloon*, *De Tilburgse Courant*, 20 en 21 Juli 1951.
 - *Wie zich aan een ander spiegelt . . .*, *De Sociale Zekerheidsgids*, Deventer December 1951.
- M. LALOIRE, *De Ondernemingsraden, Samenwerking in de Onderneming*, vert. K. Goris, Gembloers 1948.
- *Conseil d'Entreprise et Cogestion*, *La Revue Nouvelle*, Doornik, 15 Januari 1948.
 - *Les élections des conseils d'entreprises*, *La Revue Nouvelle*, Doornik, 15 Maart 1950.
- Landelijk Algemeen Christelijk Verbond van Werkgevers, *Verslag van de Sociale Dagen van de Werkgevers*, Brussel, 1945.
- J. LANNOYE E.A., *Les Conseils d'Entreprises, principes et écueils*, waarin opgenomen een brief van de heer J. Lannoye aan de leden van de Volksvertegenwoordiging, Genval, 1947.
- R. LAVOLLEE, *Les classes ouvrières en Europe*, Parijs, 1884.
- L. J. LEBRET, *Positions clés*, Parijs, 1946.
- *De l'efficacité politique du Chrétien*, Parijs, 1947.
- L. J. LEBRET ET H. CH. DESROCHES, *La Communauté Boimondau*, 2de druk, Parijs 1946.
- L. J. LEBRET E.A., *Propriété et Communautés*, 2de druk, Parijs, 1947.
- J. LEWINSKI, *L'évolution industrielle de la Belgique*, Brussel, 1911.
- E. LEWY, *Le Comité Ouvrier des Charbonnages de Pâturages et de Wasmes*, Parijs, 1895.
- TH. J. A. M. VAN LIER, *De Sociale Boodschap der Pauselijke Encyclieken*, Den Haag, 1949.
- J. LOHEST, *Conseil d'Entreprise et doctrine sociale de l'Eglise*, Leuven, 1951.
- A. MAGNIER, *La participation du personnel à la gestion des entreprises*, Parijs, 1945.
- P. MAHIEU, *De Organisatie der Personeelsafdeeling*, Antwerpen, 1946.
- P. MAHIEU & J. COLLARD, *De Sociale Politiek in de Onderneming*, Antwerpen, 1945.
- *Les réalisations sociales à l'usine*, Brussel, 1945.
- J. C. VAN MARKEN, *La question ouvrière à la fabrique néerlandaise de levure et d'alcool, Essai de solution pratique*, Parijs, 1881.
- *Hoofdartikelen uit de Fabrieksode*, 1882-1905, Delft, 3 dln, z.j.
 - *Herinneringen*, verzameld door A. van Marken-Matthes, Delft 1905.

- Mémoire sur la situation de l'industrie en Belgique et sur la question ouvrière etc., Brussel, 1894.
- J. MINEUR, La réglementation conventionnelle des salaires en Belgique, Gembloux, 1936.
- S. MOK, De vakbeweging, Amsterdam, 1947.
- CH. MORISSEAU, Les Conseils de l'Industrie et du Travail, Brussel, 1890.
- J. MOTTIN, Comités d'Entreprises, Parijs, 1947.
- J. A. MUILWIJK, De Wet op de Ondernemingsraden, IJmuiden, 1951.
- N.N., Le guide pratique pour la formation des conseils d'entreprises, Luik, 1950.
- N.N., Wie beslist over de structuurhervormingen, de regering of het parlement, De Christelijke Werkgever, Augustus 1948.
- N.N., Des Hommes Libres, Lien, Valence, 1945.
- Nota betreffende personeelsvertegenwoordiging in de onderneming aan Zijne Excellentie den Minister van Sociale Zaken, Stichting van den Arbeid, 's-Gravenhage, 6 Januari 1947.
- F. J. C. J. NUYENS, Gemeenschapsleer voor het bedrijfsleven, Amsterdam, 1950.
- F. PAYEN, Une tentative récente d'organisation du travail en Belgique, Parijs, 1899.
- R. PICARD, Le Contrôle Ouvrier sur la Gestion des Entreprises, Parijs, 1922.
- J. PONSIOEN, Het vraagstuk der medezegging in de onderneming, Maandschrift Economie, Tilburg, Juli-Augustus 1949.
- J. QUEVAL, Communauté d'Entreprise, Parijs, 1943.
- Rapport over het Socialisatie-Vraagstuk, uitgebracht door de commissie aangewezen uit de S.D.A.P., Amsterdam, 1920.
- Rapport over bedrijfsorganisatie en medezeggenschap, uitgebracht door de commissie aangewezen uit de S.D.A.P. en het N.V.V., Amsterdam, 1924.
- Rapport over de praktijk van de ondernemingsraden in het buitenland, uitgebracht door de commissie ingesteld door N.V.V. en S.D.A.P., Amsterdam, 1932.
- Rapport van een Commissie uit de Stichting van den Arbeid ter bestudeering van het vraagstuk van samenwerking in de particuliere onderneming, 's-Gravenhage, 1946.
- Rapport Ondernemingsraden, uitgebracht op 19 September 1947 door de commissie ter bestudering van het vraagstuk ener wettelijke regeling van de ondernemingsraden, enz., (z.g. gemengde Commissie-Van Rhijn) 's-Gravenhage, 1947.
- A. A. VAN RHIJN, Sociale Zekerheid, Amsterdam, 1947.
- G. RIPERT, Aspects juridiques du capitalisme moderne, Parijs, 1946.
- H. ROLIN, Les Institutions Ouvrières des Charbonnages de Mariemont et de Bascoup, Brussel, 1903.
- C. P. M. ROMME EN J. R. M. VAN DEN BRINK, Verbreiding van privaateigendom, Amsterdam, 1945.

- C. P. M. ROMME, *De Onderneming als Gemeenschap in het Recht*, Amsterdam, 1946.
- A. C. J. ROTTIER EN F. J. C. J. NUYENS, *De beambte in onderneming en maatschappij*, Amsterdam, 1951.
- Semaines Sociales de France, *Réalisme économique et progrès social*, Verslag van de 36ste Sociale Week, Rijssel 1949, uitgegeven te Parijs, 1949.
- J. C. SCHREUDER, *Vorming en training van het bedrijfskader*, Amsterdam, 1950.
- H. J. VAN STEENIS, *Het personalisme in de praktijk*, *De Personalist*, Rotterdam, October-November 1950.
- D. W. STORK, *De bevordering van het gemeenschapsbesef in de bedrijven*, 's-Gravenhage, 1949.
- J. DE SPOT, *Le Secret professionnel dans les conseils d'entreprises*, *Bulletin Social des Industriels*, Brussel 1951, p. 120.
- C. F. STORK, *De praktijk van het kernwezen*, 1926.
- F. TÖNNIES, *Communauté et Société*, vert. J. Leif, Parijs, 1944.
- H. C. M. M. TROMP, *De ondernemingsraden in het mijnbedrijf*, *Maandschrift Economie*, Tilburg, April 1949.
- M. TURMANN, *Problèmes sociaux du travail industriel*, Parijs 1921.
- UNIAPAC, *L'Entreprise Privée*, Parijs, 1948.
- V. VACCARI, *Orientation humaine des forces sociales*, Rome, 1950.
- *Le nécessaire et le possible dans l'économie sociale*, Rome, 1950.
- Vademécum du Conseiller d'Entreprise*, Centrale Nationale des Employés, Brussel, z.j.
- E. VANDERVELDE, *Institutions diverses créées par les chefs d'exploitation en faveur de leur personnel*, Brussel 1889.
- L. VARLEZ, *Die Organisation der Industrie- und Arbeiterräte in Belgien*, *Schriften der Gesellschaft für Soziale Reform*, Heft 13, Jena, 1904.
- H. VELGE, *La politique sociale*, Leuven 1934.
- F. J. H. M. VAN DER VEN, *Arbeidsrechterlijke en Sociaal-Politieke Opstellen*, Bussum, 1945.
- *De positie van den arbeider in het bedrijfsleven*, *Verzamelbundel Democratie*, Amsterdam, 1946.
- *De bedrijfsorganisatie in de mijnen*, *Sociaal Maandblad*, Alphen aan den Rijn, September 1946.
- *Economische en sociale opvattingen in Nederland*, Utrecht, 1947.
- *Jan Frederik Vlekke*, Tilburg, 1947.
- *Aard en verplichte instelling van de ondernemingsraden volgens het wetsontwerp-Drees*, *Maandschrift Economie*, Maart 1949.
- *Sociaal Recht*, rede, Tilburg, 1949.
- *Bezinning op de hedendaagse sociale politiek*, rede, 's-Gravenhage, 1950.
- *Medezeggenschap der werknemers in de onderneming*, *Dagblad de Tijd*, Amsterdam 12, 13, 15, 18, 20 en 21 December, 1950.
- *Schaduw van het Modernisme*, Bussum, 1951.

- J. A. VERAART, Beginselen der economische bedrijfsorganisatie, Bussum, 1921
 — Beginselen der publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie, Bussum, 1947.
 L. G. J. VERBERNE, De Nederlandse arbeidersbeweging in de negentiende eeuw, 2de druk, Amsterdam, 1950.
 Verbond der Belgische Nijverheid, Enquête over de verhoudingen tussen werkgevers en werknemers, Brussel, 1948.
 — Sociale verwezenlijkingen in de Belgische Nijverheid, Brussel, 1950.
 — De Ondernemingsraden, toelichting op de wet van 20 September 1948 en de hiermede verband houdende uitvoeringsbesluiten ten gerieve der ondernemingshoofden, Brussel, 2de druk, 1950.
 A. VERMEERSCH, Manuel Social, la législation et les oeuvres en Belgique, Leuven, 1904.
 A. C. DE VOOYS, Wijzigingen in de maatschappelijke verhoudingen, Utrecht, z.j.
 J. WEILER, La grève de Mariemont et les conseils de conciliation et d'arbitrage, Brussel-Parijs 1889.
 — Nécessité de la conciliation industrielle, Brussel-Parijs, 1890.
 — L'arbitrage industriel devant la science économique, Brussel-Parijs, 1891.
 — La conciliation industrielle et le rôle des meneurs, Brussel-Parijs, 1892.
 F. A. WEVE, Veranderingen in de structuur der onderneming, Maandschrift, Economie, Tilburg, Mei-Juni 1949.

Tijdschriften:

- A.C.V. (C.S.C.), Brussel.
 Arbeid, Alphen aan den Rijn.
 Arbeidsblad (Revue du Travail), Brussel.
 Bulletin Social des Industriels, Brussel.
 Clartés Syndicales, Charleroi.
 De Christelijke Werkgever, Antwerpen.
 De Gids op Maatschappelijk Gebied, Brussel.
 De Katholieke Werkgever, Den Haag.
 Evangelie en Maatschappij, Utrecht.
 Industrie, Brussel.
 Katholiek Staatkundig Maandschrift, 's-Gravenhage.
 La Revue Nouvelle, Doornik.
 Lering en Leiding, Utrecht.
 Maandschrift Economie, Tilburg.
 Maatschappijbelangen, Amsterdam.
 Mens en Onderneming, Haarlem.
 Problemen (Problèmes), Brussel.
 Revue Française du Travail, Parijs.
 Revue Internationale du Travail, Genève.
 Sociaal Maandblad, Alphen aan den Rijn.
 Sociale Zekerheidsgids, Deventer-Djakarta.
 Témoignage Chrétien en verscheidene andere dag- en weekbladen.

BIJLAGEN

BIJLAGE I

Wetsvoorstel op de Ondernemingsraden en de Afgevaardigden van het personeel, 28 mei 1946 (ontwerp-Behogne) – artikel 15:
De ondernemingsraad heeft tot opdracht:

- 1 mede te werken aan het opstellen of het wijzigen van het werkplaatsreglement, en van het huishoudelijk reglement der onderneming;
- 2 het bespreken van alle vragen betreffende de organisatie der sociale diensten in de onderneming en het verzekeren van de medewerking der arbeiders tot de goede gang van die diensten;
- 3 het bespreken van alle algemene vragen betreffende het sociaal leven in de onderneming en inzonderheid:
 - de maatregelen te nemen om de behoorlijke toepassing te verzekeren van de voorschriften van de tot het arbeidsrecht behorende en op de onderneming toepasselijke wetten, alsmede van de beslissingen van de paritaire commissie of commissies waaronder de onderneming behoort en van de beschikkingen van het werkplaatsreglement;
 - het toepassen der criteria van beroepsqualificatie en der loonschalen op de verschillende categorieën van arbeiders in de onderneming;
 - het vaststellen van de data der jaarlijkse verlofdagen en desgevallend, van de wisselbeurten onder de arbeiders;
 - de in acht te nemen criteria bij het bepalen van een volgorde onder de arbeiders in geval van collectieve afdanking en van weder-aanwerving van de afgedankte arbeiders;
 - de maatregelen waardoor een geest van samenwerking in de onderneming kan worden bevorderd;
- 4 het bespreken van alle middelen waardoor, in de onderneming, verbetering kan worden gebracht in het arbeidsmilieu, in de arbeidsvoorwaarden, in de uitrusting en in de voortbrengings-

methoden, teneinde het menswaardig karakter der veiligheid en der gezondheid van de arbeider te verzekeren of te verhogen, het voorkomen van arbeidsongevallen en beroepsziekten te bevorderen, meer zedelijkheid, een betere hygiëne of een hogere rendering te bekomen;

- 5 De voorlichting der arbeiders over de algemene gang der onderneming te verzekeren door regelmatige door het hoofd der onderneming of zijn afgevaardigden te verstrekken kennisgevingen.

De ondernemingsraad vervult deze opdracht in een geest van samenwerking en binnen het kader van de in de onderneming toepasselijke wetten en besluiten en van de beslissingen der paritaire commissie of commissies waaronder de onderneming behoort.

BIJLAGE II

Wetsontwerp op de ondernemingsraden van 25 Juni 1946.
Kamer van Volksvertegenwoordigers, 1946, Doc. No. 142.

Artikel 2

De Ondernemingsraden hebben als opdracht in het raam der in de onderneming toepasselijke wetten, collectieve overeenkomsten of beslissingen van de Paritaire Comité's:

- a* Alle maatregelen te onderzoeken en die de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zouden kunnen verbeteren.
- b* Van het bedrijfshoofd een geregelde mededeling van de berichten van algemenen aard betreffende de gang van de onderneming te ontvangen.
- c* Binnen het bestek van de ten deze geldende wetgeving, aan het opmaken of het wijzigen van het werkplaatsreglement of van het huishoudelijk reglement van de onderneming hun medewerking te verlenen en te waken over de stipte toepassing van de industriële en sociale wetgeving ter bescherming van de arbeiders.
- d* De in geval van afdanking en heropneming van afgedankte arbeiders te volgen algemene criteria te onderzoeken.
- e* In een geest van verzoening, omtrent de individuele klachten van de arbeiders een onderzoek in te stellen, en omtrent elken te hunnen opzichte beoogden of getroffen tuchtmaatregel, alsmede elke afdanking die zou kunnen doorgaan als tuchtmaatregel, een advies uit te brengen.
- f* De collectieve geschillen, die uitsluitend de onderneming aanbelangen, door verzoening te voorkomen en te beslechten.
- g* Te zorgen voor de toepassing van elke algemene bepaling welke de onderneming, zowel op sociaal gebied als ten opzichte van de vaststelling der lonen aanbelangt, namelijk volgens de verschillende graden van beroepsqualificatie.
- h* De datums van de jaarlijkse verlofdagen te bepalen en, indien er aanleiding toe bestaat, een beurtwisseling van het personeel vast te stellen.
- i* Alle door de onderneming voor het welzijn van het personeel

ingestelde sociale diensten te beheren, tenzij deze aan het zelfstandig beheer van de arbeiders worden overgelaten.

- j Alle maatregelen te onderzoeken, die geschikt zijn om de ontwikkeling van de geest van samenwerking tussen het bedrijfs-hoofd en zijn personeel te bevorderen.

Volgens de bij Koninklijk Besluit vast te stellen modaliteiten en voorwaarden, kunnen de Ondernemingsraden bevoegdheid krijgen om de functies, verleend aan de bij besluit van den Regent d.d. 11 Januari 1946 opgerichte Comité's voor Veiligheid en Gezondheid te vervullen.

BIJLAGE III

Wetsontwerp houdende organisatie van de economie van 3 December 1947. Hoofdstuk II: De Ondernemingsraden.

Kamer van Volksvertegenwoordigers 1947-1948 Doc. No. 50.

Artikel 16 – Er worden voor de categorieën ondernemingen en de ondernemingen bepaald bij in de Ministerraad beraadslaagd koninklijk besluit, ondernemingsraden opgericht, die binnen het raam der wetten, gemeenschappelijke overeenkomsten of beslissingen van de paritaire commissies toepasselijk op de onderneming als opdracht hebben.

- a* – adviezen en suggesties uit te brengen aangaande al de maatregelen die de organisatie van de arbeid, de arbeidsvoorwaarden en de opbrengst van de onderneming zouden kunnen verbeteren;
- b* – te letten op de toepassing in de schoot van de onderneming, van de beschikkingen van sociale aard en bij te dragen tot het uitwerken van maatregelen en beslissingen die de toestand van het personeel kunnen aanbelangen, omtrent de onderwerpen en onder de voorwaarden die bij koninklijk besluit bepaald worden;
- c* – te ontvangen vanwege het ondernemingshoofd op economisch en financieel gebied:
 - 1 – ten minste driemaandelijks, inlichtingen van algemene aard met betrekking op het leven van de onderneming;
 - 2 – bij het sluiten van het boekjaar, de verslagen en rekenplichtige documenten bij koninklijk besluit bepaald, die de ondernemingsraad kunnen inlichten aangaande de door de ondernemingen bereikte uitslagen; indien de ondernemingsraad aldus beslist, zullen deze verslagen en documenten, zonder voorbehoud en naar waarheid verstrekt dienen te worden verklaard hetzij door een deskundige die hij kiest op een door de organisaties van de ondernemingshoofden en door de organisaties van de arbeiders éénparig opgemaakte lijst, hetzij door een deskundige herkend door een door deze organisaties éénparig aangenomen instelling.

BIJLAGE IV

ACCOORD tussen het Algemeen Christelijk Vakverbond en de Federatie der Katholieke Werkgevers (Fepac) betreffende de Structuurhervormingen.

Inleiding:

De *Federatie der Katholieke Werkgevers van België* en het *Algemeen Christelijk Vakverbond* willen de overeenkomst van dienstverhuring temperen door bestanddelen ontleend aan de overeenkomst van maatschap, ten einde, namelijk, de geleidelijke deelneming van de arbeiders aan het Beheer der Onderneming te verzekeren.

Zij zijn van oordeel dat de thans overwogen structuurhervormingen dat doel moeten nastreven.

Overeenkomst:

De FEPAC en het A.C.V., wensende samen mede te werken aan de uitwerking van de structuurhervormingen, zijn het eens geworden om volgende voorstellen te doen:

- 1 Ondernemingsraden zullen opgericht worden in al de ondernemingen met minstens 50 arbeiders. Dat getal mag gewijzigd worden op voorstel van de bevoegde paritaire commissie.
In al de ondernemingen waar een ondernemingsraad verplichtend zal zijn, zal het Ondernemingshoofd aan gezegde Raad inlichtingen mededelen over de gang der voortbrengst van de onderneming.
- 2 De ondernemingshoofden zullen aan de Ondernemingsraden inlichtingen van economische aard verstrekken in de ondernemingen met 500 arbeiders minstens of met een kapitaal van frs. 10.000.000 minstens. Voormelde criteria mogen gewijzigd worden op voorstel van de Economische Raad van het bedrijf.
- 3 De inlichtingen waarvan spraak onder 2 hierboven, zullen bepaald worden, wat hun aard en hun uitgestrektheid betreft, door de Economische Raad van het Bedrijf. Alleszins moeten zij toelaten aan de arbeiders de algemene gang van de Onderneming te volgen, zonder deze nochtans aan onbescheidenheid of oneerlijke mededinging bloot te stellen.
- 4 Wanneer de Ondernemingsraad uit meer dan 5 leden-personeelsafgevaardigden bestaat, zal het Ondernemingshoofd mogen

verkiezen de inlichtingen waarvan sprake onder 2 en 3 hierboven slechts te verstrekken aan een afvaardiging van hoogstens 5 leden, aangewezen door en onder de leden-afgevaardigden van het personeel en gezegde raad.

- 5 Ingeval dat de inlichtingen waarvan spraak onder 1, 2, en 3 hierboven betwist worden, zullen zij gecontroleerd worden door Revisoren, aangewezen door het secretariaat van de Economische Raad van het Bedrijf.

Gedaan te Brussel, 3 Februari 1948

De Voorzitter van de

De Voorzitter van het

Federatie der Katholieke Werkgevers Algemeen Christelijk Vakverbond

L. A. BEKAERT.

A. COOL.

BIJLAGE V

Wet houdende Organisatie van het Bedrijfsleven van 20 September 1948. Sectie IV: De Ondernemingsraden. (Belgisch Staatsblad van 27 en 28 September 1948).

Art. 15. De Ondernemingsraden hebben tot taak, binnen de perken van de op de onderneming toepasselijke wetten, collectieve overeenkomsten of beslissingen van de paritaire commissiën:

a Hun advies uit te brengen en alle suggesties of bezwaren te kennen te geven over alle maatregelen die de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zouden kunnen wijzigen;

b Van het ondernemingshoofd in economisch en financieel opzicht, te ontvangen:

1 – Ten minste elk kwartaal, inlichtingen omtrent de productiviteit alsmede inlichtingen van algemene aard, betreffende de gang van de onderneming;

2 – Op gezette tijden en ten minste bij de sluiting van het maatschappelijk dienstjaar, inlichtingen, verslagen en bescheiden die de Ondernemingsraad kunnen voorlichten over de bedrijfsuitkomsten van de onderneming.

De aard en de omvang van de te verstrekken inlichtingen, de mede te delen verslagen en bescheiden, worden vastgesteld door de Koning, bij in ministerraad overgelegd besluit, in voorkomend geval, per categorie van ondernemingen, op voorstel of na overleg met de bevoegde Bedrijfsraad, of, indien er geen is, van de Centrale Raad voor het bedrijfsleven, of van de meest vooraanstaande organisaties van ondernemingshoofden en arbeiders.

Op verzoek van de door de arbeiders benoemde leden van de Ondernemingsraad worden de medegedeelde verslagen en bescheiden juist en volledig verklaard door *een beëdigd revisor*, erkend door de bevoegde Bedrijfsraad of, indien er geen is, door de Koning, op de voordracht van de meest vooraanstaande organisaties van de ondernemingshoofden en de loontrekkenden.

De revisor wordt aangewezen door de Ondernemingsraad. Bij

STELLINGEN

I

Niet alleen de vrije concurrentie, maar ook de gebonden, de beperkte concurrentie houdt positieve elementen in, mits zo'n beperkte concurrentie is ingebouwd in het kader van een goed-functionnerende publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie.

(Cfr. E. Böhrer: De concurrentie als beginsel van de organisatie van het economisch leven.)

II

De versnelde industrialisatie-processen in vroeger overwegend agrarische landen van Oost-Europa benemen het uitzicht op een herstel van de economische structuur van Europa van vóór 1939. Men diene de internationale economische politiek, onder meer in het streven naar Europese economische samenwerking, aan deze nieuwe werkelijkheid zoveel mogelijk aan te passen. In dit verband is de activiteit van de Economic Commission for Europe, onder leiding van de Zweedse econoom Gunnar Myrdal, van grote betekenis.

III

Bij pogingen om de eigendomsleer van collectivistische stelsels te weerleggen, wordt vaak eenzijdig de nadruk gelegd op het natuurlijk recht op privaat-eigendom, los staand van de soort der goederen en de doelmatigheidsgronden die hierbij in overweging genomen moeten worden.

IV

De onderneming is sociologisch gezien een organisatie met gemeenschapsfacetten. In het verleden vonden die gemeenschapsfacetten gewoonlijk geen voldoende uitdrukking. Het huidige

streven naar een vergemeenschappelijking van de onderneming kan in uiterste consequentie leiden tot het stellen van de arbeid in het middelpunt van een de gehele menselijke persoonlijkheid omvattende gemeenschap. Aangezien de mens van nature en vanwege zijn bestemming tot meerdere gemeenschappen behoort, neme men bij dit streven naar vergemeenschappelijking van de onderneming, in het belang van de mens, de nodige terughoudendheid in acht.

V

Het werk van de Volkshogeschool heeft ingevolge zijn doelstelling en zijn methode een eigen plaats in het volksleven. Ontlening van methode en benaming, met afwijking van de doelstelling, leidt tot vermindering van het eigenlijke werk en een verwarring in de nomenclature.

VI

Het is gewenst de totstandkoming van een internationale arbeidsinspectie te bevorderen, die toezicht uitoefent op de behoorlijke toepassing van internationale overeenkomsten de arbeidswetgeving betreffende.

VII

Gezinspolitiek is het streven naar een evenwichtig geheel van maatregelen, gericht op de sociale, de economische en de culturele ontplooiing van alle gezinnen.

VIII

De structuurwijziging, welke in de samenleving der volkeren is doorgebroken, leidt tot de ontwikkeling van supra-nationaal recht in federaal kader. Dit dient van staatswege te worden erkend. Wat Nederland betreft, noopt zulks tot tijdige herziening van de artikelen 58 tot en met 60 der Grondwet.

IX

Een der essentialia van de parlementaire democratie is de openbare behandeling van 's lands zaken. Dit geldt ook voor de

buitenlandse regeringspolitiek. Mitsdien kome het zwaartepunt bij het gemeen overleg tussen Regering en Staten-Generaal over die politiek niet te vallen op het contact tussen Regering en Volksvertegenwoordiging in de vaste Commissies voor buitenlandse aangelegenheden, hoe nuttig en onmisbaar deze commissies in het algemeen ook mogen wezen.

X

De mening, dat in Mei 1890 de staking van de textielarbeiders gebroken zou zijn, doordat Ariëns een aantal katholieke arbeiders wist te overreden het werk te hervatten, geeft de werkelijkheid op onjuiste wijze weer.

(Cfr. S. Mok: De vakbeweging, Amsterdam 1947, p. 26.)

XI

Een van de voornaamste facetten van het vraagstuk van de noden van jeugdige werkers in de bedrijven is het gemis aan voldoende kansen voor een elementaire vakscholing. Naast uitbreiding en geographische spreiding van inrichtingen voor nijverheidsonderwijs is een toenemende belangstelling voor bedrijfstakgewijze regelingen van part-time vakscholing op zijn plaats.

XII

Voor het goed functionneren van een ondernemingsraad is een zorgvuldige voorbereiding van dit overleg onontbeerlijk. Raad van buiten de onderneming staande, maar in het bedrijfsleven geschoolde, deskundigen, is in vele gevallen – en met name in kleinere en middelgrote ondernemingen – van grote waarde.

onenigheid in de schoot ervan, wordt hij aangewezen door de bevoegde Bedrijfsraad.

Zolang het statuut van de bedrijfsrevisoren niet door een nieuwe wet is geregeld, zullen de rechten en plichten van die revisoren, binnen de grenzen van de in voorgaande alinea bedoelde opdracht, en hun verantwoordelijkheden ten opzichte van de onderneming, overeenstemmen met die bepaald bij artikel 65 der wet op de vennootschappen;

- c* Adviezen of verslagen uit te brengen die de verschillende standpunten weergeven die in hun midden tot uiting kwamen betreffende iedere kwestie van economische aard die onder hun bevoegdheid valt, zoals deze bepaald wordt bij dit artikel, en die hun vooraf werden voorgelegd, hetzij door de betrokken Bedrijfsraad, hetzij door de Centrale Raad voor het bedrijfsleven;
- d* Binnen het bestek van de desbetreffende wetgeving, het werkplaatsreglement of het huishoudelijk reglement van de onderneming op te maken of te wijzigen en alle nodige maatregelen te nemen om het personeel dienaangaande voor te lichten; te zorgen voor de stipte toepassing van de industriële en sociale wetgeving ter bescherming van de arbeiders;
- e* De in geval van afdanking en aanwerving van arbeiders te volgen algemene criteria te onderzoeken;
- f* Te zorgen voor de toepassing van elke algemene bepaling welke de onderneming, zowel op sociaal gebied als ten opzichte van de vaststelling der criteria betreffende de verschillende graden van beroepsqualificatie, aanbelangt;
- g* De datums van de jaarlijkse verlofdagen te bepalen en, indien er aanleiding toe bestaat, een beurtwisseling van het personeel vast te stellen;
- h* Al de maatschappelijke werken te beheren die door de onderneming werden ingesteld voor het welzijn van het personeel, *tenzij deze worden overgelaten aan het zelfstandig beheer van de arbeiders*;
- i* Alle maatregelen te onderzoeken, die geschikt zijn om de ontwikkeling van de geest van samenwerking tussen het ondernemingshoofd en zijn personeel te bevorderen, o.a. *door het gebruik der taal van de streek* voor de inwendige betrekkingen der

onderneming; waardoor onder meer verstaan worden de mededelingen voorzien bij dit artikel littera *b*, de boekhouding, de dienstorders, de briefwisseling met de Belgische openbare besturen;

- j* Volgens bij koninklijk besluit vast te stellen voorschriften en voorwaarden, kunnen de Ondernemingsraden bevoegd worden gemaakt om de functies te vervullen verleend aan de comité's voor veiligheid en gezondheid, opgericht bij besluit van de Regent van 3 December 1946 en bij besluit van de Regent van 25 September 1947.

De *tekst* van de Belgische wet raadplege men in een der bondige gidsjes die door de verschillende organisaties zijn uitgegeven.

De *tekst* van de Nederlandse wet raadplege men in de uitgave van Schuurman & Jordens Nederlandsche Staatswetten No. 92, Zwolle 1950. (Mr C. J. Nierstrasz).

BIJLAGE VI

Parlementaire Bescheiden:

België

Kamer van Volksvertegenwoordigers

Zitting 1945, No. 143.

Zitting 1946, Nos. 94, 142, 188.

Zitting 1946–1947, Nos. 30, 33, 78, 94, 306, 355, 361.

Zitting 1947–1948, Nos. 50, 256, 274, 322, 511, 546, 547, 552, 574, 579, 593, 599, 658, 660.

Zitting 1949–1950, Nos. 174, 181, 182, 185, 193, 196, 204.

Parlementaire handelingen, Kamer van Volksvertegenwoordigers.

Vergaderingen van 15, 16, 17, 18 en 24 Juni 1948 en 3 Augustus 1948, 31 Januari en 1 Februari 1950.

Senaat.

Zitting 1947–1948 Nos. 397, 489, 505, 506, 507, 510.

Zitting 1949–1950, Nos. 145, 182, 195.

Vergaderingen van 30 Juli en 3 Augustus 1948; 9 Maart 1950.

Staatsblad.

27–28 September 1948.

25–26 Juli 1949.

25 November 1949.

12 Januari 1950.

19 Januari 1950.

31 Maart 1950.

2 December 1950.

12 Januari 1951.

Nederland

Tweede Kamer

Bijlagen Handelingen 1948–1949 No. 4.

„ „ 1948–1949 (884) No. 5.

„ „ 1948–1949 No. 6.

Handelingen 1950 vel 337–350.

Eerste Kamer

Bijlagen Handelingen 1949-1950 No. 884.

Handelingen 1949-1950 p. 697-712.

Staatsblad K 174.

Verordening R I 02/1951 van de Sociaal-Economische Raad.

Verordening R E 01/1951 van de Sociaal-Economische Raad.

Bibliotheek K. U. Brabant



17 000 0122256 9

